Division des études sectorielles et professionnelles

Unité d'analyse et de gestion de l'information

Répertoire des initiatives sectorielles et professionnelles des provinces

Janvier 1999

Pour plus de renseignements :

- **Téléc. : (613) 957-2698**
- **Courriel : carmela.giampaolo@spg.org**

Table des matières

I. INTRODUCTION 5

II. INITIATIVES ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL 6

COLOMBIE-BRITANNIQUE 6

Ministry of Advanced Education, Training and Technology 6

Employment and Investment, British Columbia Trade and Investment Office -Strategic Industry Branch 9

ALBERTA 11

Ministry of Economic Development and Tourism 11

Ministry of Advanced Education and Career Development 12

SASKATCHEWAN 14

Ministry of Economic and Co-operative Development 14

Post-secondary Education and Skills Training 16

MANITOBA 17

Ministry of Industry, Trade and Tourism 17

Ministry of Advanced Education and Skills Training 19

ONTARIO 20

Ministère de l'Éducation et de la Formation 20

Ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme 21

QUÉBEC 23

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie 23

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité 27

Ministère de l'Éducation 29

Développement des ressources humaines Canada -Québec 30

Commission des normes du travail 31

CRIQ -Centre de recherche industrielle du Québec 32

NOUVEAU-BRUNSWICK 33

Ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail 33

Ministère du Développement économique et du Tourisme 35

Ministère du Développement des ressources humaines 36

Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick 41

Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) 43

NOUVELLE-ÉCOSSE 45

Economic Development and Tourism 45

Department of Education and Culture 47

Autres partenariats 51

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD 54

Department of Economic Development and Tourism 54

Department of Education 58

TERRE-NEUVE 59

Department of Human Resources and Employment 59

Department of Development and Rural Renewal 61

Department of Industry, Trade and Technology 63

Department of Education - Advanced Studies Branch 64

Partenariats avec le gouvernement fédéral 65

Department of Mines and Energy 66

TERRITOIRES DU NORD-OUEST 69

Department of Education, Culture and Employment (ECE) 69

Resources, Wildlife & Economic Development 71

YUKON 76

Yukon Hire 76

III. SUJETS CONNEXES 77

Commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre 77

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM) 79

Centres d'excellence de l'Ontario 82

Ententes relatives au marché du travail 89

Bibliographie 89

I. INTRODUCTION

Le présent document vise essentiellement à fournir un aperçu général de l'information et des initiatives sectorielles et professionnelles des différents gouvernements provinciaux. Ce projet visait au départ à fournir des renseignements sur les initiatives provinciales en matière de ressources humaines, conformément au plan de travail de 1997-1998. Des efforts ont cependant été déployés pour que les renseignements recueillis portent non seulement sur les initiatives en matière de ressources humaines, mais aussi sur le plus grand nombre possible d'initiatives sectorielles et professionnelles, en plus des renseignements de nature sectorielle et professionnelle provenant des gouvernements provinciaux.

De plus, le présent document comporte des renseignements sur des sujets pertinents comme les accords relatifs au marché du travail et les conseils de développement de la main-d'œuvre. Dans toutes les sections du document, nous nous sommes efforcés de fournir le nom d'une personne-ressource et d'indiquer, le cas échéant, une adresse de site Internet (souvent le site en question mentionne le nom d'une personne-ressource).

La présente introduction est suivie de la section II, Initiatives et renseignements relatifs au marché du travail, et de la section III, Sujets connexes. L'information est répartie par province et par ministère, plutôt que par secteur ou profession.

II. INITIATIVES ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Ministry of Advanced Education, Training and Technology (ministère des Études supérieures, de la Formation et de la Technologie)

Aperçu général et principaux clients

En matière d'initiatives sectorielles, ce ministère s'en remet principalement à sa Division du perfectionnement des compétences (*Skills Development Division*). Les associations et les comités sectoriels ainsi que le *Ministry of Employment and Investment* (ministère de l'Emploi et de l'Investissement) en sont les principaux clients. Ce ministère vient également en aide aux particuliers en leur fournissant certains programmes de formation, par exemple des stages, ainsi qu'aux employeurs par l'entremise de crédits à la formation.

Comme nous l'avons mentionné, le principal responsable des initiatives sectorielles au sein de ce ministère est la Division du perfectionnement des compétences. Soixante différents bureaux régionaux de perfectionnement professionnel desservent la province. La Division compte quatre types de programmes, mais un seul a une orientation sectorielle. Il s'agit du *Industry Training and Adjustment Program* (Programme de formation et d'adaptation au marché du travail) qui relève de la *Program Operations Branch* (direction des opérations). Dans le cadre de ces programmes, le ministère travaille étroitement avec les entreprises, les travailleurs, les associations sectorielles, les syndicats et les collectivités pour définir des stratégies d'adaptation qui permettent de voir venir les changements dans le monde du travail et d'y faire face. Les autres programmes qui relèvent de ce groupe sont *Youth Works/Welfare to Work* (Jeunes/assistés sociaux au travail), *Vocational Rehabilitation Services* (Services de réadaptation professionnelle) et *Guarantee for Youth Initiatives* (Garantie Initiatives jeunesse).

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Skills Now* (Des compétences, dès maintenant)
Au chapitre des activités sectorielles, on trouve un programme de partenariat sectoriel appelé *Skills Now*. Ce programme a pris fin au cours de l'exercice de 1996-1997.

2. *Industry Training and Adjustment Program* (Programme de formation et d'adaptation au marché du travail)
Ce programme, qui relève de la *Skills Development Division*, vise à faciliter et à financer les partenariats sectoriels en Colombie-Britannique. Les agents affectés à ce programme travaillent en étroite collaboration avec la Division des services de l'information sur le marché du travail de DRHC en Colombie-Britannique pour aider les entreprises, les travailleurs, les secteurs industriels et les collectivités à s'adapter aux changements économiques qui ont une incidence sur le monde du travail. Ce programme sert à réunir les employés et les employeurs afin qu'ensemble ils puissent faire face de façon efficace aux nombreux changements qui influent sur la structure du marché du travail et sur les rôles de la main-d'œuvre. Les

représentants des employeurs et des employés travaillent ensemble au sein d'un comité mixte pour cerner les problèmes et trouver et mettre en œuvre des solutions bénéfiques aux deux parties. Au moment de rédiger ces lignes (avril 1998), des accords d'adaptation étaient en vigueur dans plusieurs secteurs, notamment ceux des enquêteurs privés, du cinéma, des matières plastiques, de la foresterie, des soins de santé, du pétrole et du gaz, des mines, du tourisme, des pêcheries, du logiciel, de l'agriculture, de la réparation navale, du commerce de détail et des produits de la mer.

Personne-ressource :
Greg Mazur
Coordonnateur, Industry Training and Program Information
Ministry of Education, Skills and Training
Skills Development Division
PO Box 9871 Stn Prov Govt
Victoria, B.C.
V8W 9T6

Tél. : (250) 387-4286
Téléc. : (250) 387-2069
Courriel : Greg.Mazur@gems5.gov.bc.ca

http://www.aett.gov.bc.ca/industrytraining/welcome.htm

C. Sources d'information

1. *Rapport sur les activités sectorielles*

La *Skills Development Division* (Division du perfectionnement des compétences) publie périodiquement un rapport sur les activités sectorielles.

2. *Canada/B.C. Enhanced Labour Market Information Strategic Initiative* (Initiative stratégique Canada-Colombie-Britannique pour une meilleure information sur le marché du travail)

Il s'agit d'une initiative fédérale-provinciale. En collaboration avec des partenaires du secteur privé, le gouvernement travaille à améliorer la quantité et la qualité des renseignements sur les professions et le marché du travail et à les rendre plus accessibles à un grand nombre de partenaires et d'intervenants œuvrant dans le domaine de la planification de carrière et de décideurs.

http://www.ceiss.org/randa/JointCom/JntCoSum.htm

Personne-ressource
Larry Warren 666-8370; l.v.warren@rhq5012-es.bc.drhc-hrdc.gc.ca
Derek Brackley 666-6169; j.d.brackley@rhq5012-es.bc.drhc-hrdc.x400.gc.ca

Trois nouveaux rapports peuvent être obtenus auprès de ce comité mixte :
Accessible LMI Project : - Ce rapport traite de l'information sur le marché du travail offerte aux personnes handicapées. La version préliminaire du rapport comporte une recherche documentaire, un examen approfondi, un résumé des consultations menées auprès des intervenants en information sur le marché du travail (IMT) et des personnes handicapées, un

examen des critères, des lignes directrices et des indices de rendement préconisés par la CCMMO (Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre) relativement aux services et produits d'IMT destinées aux personnes handicapées, ainsi qu'un cadre préliminaire pour la diffusion coordonnée d'IMT à l'intention des personnes handicapées (juillet 1998).

Work Futures and Career LMI: - A Multi-Year Plan ... (perspectives en matière d'emploi et information relative aux professions – plan pluriannuel) Ce rapport examine certains des besoins de nombreux utilisateurs en matière d'IMT et le rôle que joue *Work Futures: British Columbia Occupational Outlooks* relativement à ces besoins. Il comporte des recommandations ainsi qu'un plan pluriannuel concernant l'élaboration d'une série exhaustive et intégrée de produits d'IMT sur les perspectives d'emploi (juin 1998) .

Report on Community-Based LMI Projects Funded under the Strategic Initiative – (rapport sur les projets communautaires d'IMT financés dans le cadre de l'initiative stratégique) Ce rapport sommaire vise à cerner certaines des méthodes que l'on considère être les meilleures ainsi que les principaux résultats des vingt-deux projets financés dans le cadre de la composante IMT communautaire de l'initiative stratégique. Il est destiné à fournir des renseignements aux intéressés qui voudraient reproduire des projets pilotes (mai 1998).

3. *Centre for Education Information Standards and Services (CEISS)* (Centre de services et de normes sur l'information en matière d'éducation)

Le CEISS est une composante de l'initiative stratégique dont il est question ci-dessus. Il s'agit d'un organisme spécial qui a des liens étroits avec DRHC et le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique (*Ministry of Education, Skills and Training*). Par conséquent, ce ministère dispose de renseignements à jour sur le marché du travail destinés à faciliter, par l'entremise du CEISS, la prise de décisions en matière de carrière, d'évaluation du marché du travail en C.-B. et de recherche d'emploi. Le CEISS a pour mandat de faire en sorte que les responsables des politiques relatives à l'éducation et au marché du travail et les décideurs bénéficient d'une information opportune, pertinente et exacte afin d'être en mesure de planifier et de gérer efficacement les programmes éducatifs. Par conséquent, le CEISS :

- recueille, gère, analyse et diffuse des renseignements sur le marché du travail et l'éducation pour faire en sorte que les programmes éducatifs actuels et futurs répondent aux besoins de la population de la Colombie-Britannique;
- aide les établissements d'enseignement à mettre en œuvre des solutions techniques et des systèmes d'information efficaces destinés à la réalisation des programmes de formation et de services administratifs.

http://www.ceiss.org/

Ce site Internet présente des statistiques sur la main-d'œuvre, des renseignements généraux sur les principales sources d'information sur le marché du travail et les carrières permettant de comprendre le marché du travail en Colombie-Britannique, un guide sur l'économie de la C.-B. et des renseignements sur l'éducation et la formation des adultes en C.-B. Il renvoie à des sites Web connexes tout en indiquant le genre d'information dont il est question dans ces sites.

http://ceiss.org/career/reports.asp

En ce qui concerne l'information sectorielle produite par ce groupe, mentionnons une publication particulièrement intéressante intitulée *A Guide to the B.C. Economy and Labour Market*. Cette publication donne un bref aperçu de la situation dans chaque secteur depuis 1981, une description des professions clés pour chacun d'eux, des données sur l'emploi, des renseignements sur les salaires, des statistiques sur la main-d'œuvre et les prévisions jusqu'en 2005, notamment dans les secteurs suivants :

http://www.ceiss.org/randa/bc-econ/econdoc.html

Secteur des biens
Construction
Foresterie
Fabrication non axée sur les ressources naturelles
Mines
Agriculture, pêche, aliments et boissons
Services publics

Secteur des services
Commerce de gros et de détail
Services sociaux et de santé
Services personnels, récréatifs et de loisirs
Éducation
Transports, entreposage et communications
Services aux entreprises
Finance, assurance et immobilier
Administration publique

Personnes-ressources
Jim Howie 356-7248; jhowie@ceiss.org
Kathy Stephens 356-7251; kstephen@ceiss.org

Employment and Investment, British Columbia Trade and Investment Office - Strategic Industry Branch (Emploi et investissement – Bureau du commerce et de l'investissement de la C.-B. – Direction des industries stratégiques)

A. Aperçu général et principaux client

Les principaux clients de cette direction sont des sociétés et des associations sectorielles. À l'interne, cette direction fournit des services au cabinet du ministre, aux analystes politiques, au *Ministry of Education, Skills and Training* (ministère de la Formation professionnelle et du Développement des compétences) et au *Ministry of Labour* (ministère du Travail). Elle est également le principal centre de liaison du gouvernement pour obtenir des conseils sur le processus de transformation à valeur ajoutée des ressources naturelles, les procédés de fabrication de pointe et les industries axées sur les services et le savoir.

http://www.ei.gov.bc.ca/

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Secteurs prioritaires*

Ces secteurs se caractérisent par des investissements élevés en R-D, une production à valeur ajoutée, une main-d'œuvre qualifiée, la propriété intellectuelle, des exportations mondiales et une forte croissance. Le profil des secteurs suivants peut être consulté sur

le site Web du groupe (à partir duquel on peut également accéder à des associations sectorielles ou des listes de sociétés en ce qui concerne certains secteurs) :

Aérospatiale
Automobile
Sciences de la vie
Biotechnologie
Conception industrielle
Environnement
Aliments et boissons
Gestion des services de santé
Services d'information sur la santé
Technologie de l'information
Centres de commerce international
Matière plastiques
Systèmes de sécurité et d'urgence
Construction navale et secteur maritime
Matériel de transformation du bois

http://www.ei.gov.bc.ca/directory/bctio/sectors.htm

2. *Alliances stratégiques*

Au chapitre du regroupement des secteurs, ce groupe se concentre sur la création d'alliances commerciales stratégiques en vue d'aider les entreprises à être concurrentielles sur les marchés d'exportation. Alliances pouvant présenter un intérêt particulier :

B.C. Wood Specialties Group
Canada West Telecom Consortium
International Geomatics Services

Site Web
http://www.ei.gov.bc.ca/directory/bctio/alliance.htm

C. Fait à noter

Le *British Columbia Labour Force Development Board* (Conseil du perfectionnement de la main-d'œuvre de la Colombie-Britannique) a été éliminé dans le cadre des efforts continus du gouvernement provincial pour réduire les coûts et la taille de la machine gouvernementale. Pour toute question sur ce Conseil, communiquez avec Jack MacDonald, Ministry of Education, Skills and Training, téléphone : (250) 356-1779.

ALBERTA

Ministry of Economic Development and Tourism (ministère du Développement économique et du Tourisme)

A. Aperçu général et principaux clients

Les principaux clients de ce ministère sont des entreprises, des associations sectorielles et des établissements d'enseignement.

B. Activités sectorielles et professionnelles

C. Sources d'information

1. *Secteurs en émergence et secteurs de pointe*

Des renseignements sont mis à jour dans *The Tech Files* – un site Internet sur les technologies de pointe et les nouveaux secteurs du développement économique de l'Alberta. On y trouve des renseignements sur les secteurs suivants :

Matériaux et fabrication de pointe
Biotechnologie et produits pharmaceutiques
Électronique et microélectronique
Géomatique
Produits et services informatiques/logiciels
Télécommunications

Cette source d'information comprend des liens vers d'autres sites Web pertinents, une description des principaux intervenants, des noms de personnes-ressources ainsi que des organismes et des programmes dans les secteurs de la haute technologie. On y trouve une base de données permettant de chercher des sociétés dans chacun des secteurs mentionné.

http://www.gov.ab.ca/edt/techfiles

Ministry of Advanced Education and Career Development (ministère des Études supérieures et du Perfectionnement professionnel)

A. Aperçu général et principaux clients

http://www.aecd.gov.ab.ca/

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Infrastructure Partnership Initiative* (Initiative de partenariat en matière d'infrastructure)
Cette initiative a été annoncée dans le plan d'activités ministériel de juin 1997 comme moyen de maintenir et d'améliorer la recherche scientifique dans les universités. Elle vise à développer l'infrastructure de la recherche au moyen de partenariats entre le gouvernement et le secteur privé. Le ministère travaillera en collaboration avec l'*Alberta Science and Research Authority*, *Alberta Health* et les universités en vue de définir un cadre stratégique et des critères pour la mise en œuvre des projets pertinents. Le ministère a affecté, pour les trois prochaines années, 15 millions de dollars par an au programme de partenariat sur l'infrastructure de la recherche.

Personne-ressource
Lois Hawkins 427-3663.

2. *Information Development and marketing* (Développement et commercialisation de l'information)
Ce secteur s'occupe d'analyses de besoins, de recherches, de production, de commercialisation, de consultation et de création de partenariats.

Ressource
Operations Branch (direction des opérations)

3. *Training Consulting Service* (Service de consultation en formation)
Ce service offre de l'information et des services d'aide, de coordination et de consultation. L'information offerte concerne notamment les profils des professions, l'identification de formateurs dans les secteurs public et privé, les tendances du marché du travail, l'analyse des compétences professionnelles, les descriptions et l'analyse des descriptions de tâches et la détermination, au moyen d'une analyse des besoins, des lacunes en matière de compétences.

C. Sources d'information

Le site Web du ministère présente de l'information à jour sur le marché du travail et les professions en Alberta. Parmi les types de renseignements offerts, notons les statistiques sur le marché du travail ainsi que des renseignements détaillés sur les professions, notamment les tâches, les conditions de travail, les compétences, les études requises, les perspectives d'emploi, les salaires et diverses autres données.

http://www.aecd.gov.ab.ca/home_nf.htm

Une publication d'intérêt particulier intitulée *People and Prosperity: A Human Resource Strategy for Alberta* peut être consultée sur le site Web du ministère. Elle comporte des renseignements sur

l'économie, la main-d'œuvre, le savoir et les compétences des Albertains ainsi que des renseignements sur les jeunes et les tendances du monde du travail.

http://www.aecd.ca/ministry_info/people/

SASKATCHEWAN

Ministry of Economic and Co-operative Development (ministère du Développement économique et Coopératif)

A. Aperçu général et principaux clients

L'administration centrale de ce ministère à Régina ainsi que ses bureaux régionaux, répartis dans toute la province, offrent des services dans les catégories générales suivantes :

- Aide financière aux entreprises et aux entrepreneurs
- Programmes d'investissement
- Programmes d'immigration de gens d'affaires
- Développement industriel
- Développement du Nord
- Développement de la petite entreprise
- Développement coopératif
- Développement économique communautaire
- Développement économique régional
- Développement sectoriel
- Développement des marchés
- Techniques pour attirer les capitaux
- Détermination des possibilités en matière d'approvisionnement local et aide à cet égard
- Principes et pratiques entourant la gestion de la qualité
- Élaboration de politiques et de programmes
- Représentation des intérêts de la Saskatchewan dans les relations fédérales-provinciales

http://www.gov.sk.ca/econdev/

B. Initiatives sectorielles et professionnelles

1. *Partnership for Growth* (partenariat pour la croissance)

L'initiative *Partnership for Growth* (http://www.gov.sk.ca/govt/econdev/pfg.htm) de la Saskatchewan cible principalement six secteurs sur lesquels la Saskatchewan peut miser pour réaliser sa croissance économique. Il s'agit des secteurs suivants :

- agro-alimentaire,
- foresterie,
- mines,
- énergie,
- technologie de l'information et télécommunications,
- tourisme et industries culturelles.

Des renseignements à jour sont offerts sur chacun de ces secteurs. On y trouve des organismes et des sociétés clés, des avantages concurrentiels pour les investisseurs éventuels et des débouchés précis d'affaires ou d'investissement. Des noms de personnes-ressources sont indiqués pour chacun des six secteurs. On peut également obtenir des renseignements de nature générale en communiquant avec :

Personnes-ressources

David McQuinn
Policy Division
Saskatchewan Economic and Co-operative Development
Tél. : (306) 787-7983
Téléc. : (306) 787-2198
Courriel : dmcquinn@skecondev.sasknet.sk.ca

Bryce Baron
Sector Development Branch
Saskatchewan Economic and Co-operative Development
Tél. : (306) 787-2246
Téléc. : (306) 787-3989
Courriel : bbaron@skecondev.sasknet.sk.ca
http://www.gov.sk.ca/econdev/investment/sixsctrs/

2. *Entente d'association Canada-Saskatchewan sur le développement rural (EADR)*

Cette entente vise à aider les collectivités rurales, les organismes sectoriels et régionaux, les groupes de développement et les entrepreneurs à travailler conjointement à la réalisation du développement économique de la Saskatchewan rurale. Parmi les formes d'aide offertes, mentionnons l'aide en matière de développement des ressources humaines pour accroître les connaissances et les compétences sur les plans du développement commercial, du développement communautaire et du leadership, de la gestion de projets, du financement et du marketing (voir le document d'information ci-joint) .

Personne-ressource

Darcy Cherney (306) 787-8710
Courriel : darcy.cherney@saskdev.sasknet.sk.ca

http://www.gov.sk.ca/govt/econdev/progserv.htm

3. *Sector Development (développement sectoriel)*

Cette direction du ministère fournit des services de soutien aux secteurs économiques de la Saskatchewan qui ont recours à la technologie de pointe et aux entreprises actuelles et éventuelles à valeur ajoutée. Il s'agit notamment des secteurs suivants :

- transformation des aliments,
- électronique,
- biotechnologie,
- service d'information,
- écotechnologie,
- machinerie agricole,
- matière plastiques,
- produits de consommation,
- instruments,
- ainsi qu'un bon nombre d'autres secteurs manufacturiers.

Personne-ressource
Bryce Baron (306) 787-2246
Courriel : bryce.baron@skecondev.sasknet.sk.ca

Post-secondary Education and Skills Training (éducation post-secondaire et formation professionnelle)

A. Aperçu général et principaux clients

IMT, services d'orientation, stages et études de plan de carrière constituent les principaux services offerts par ce groupe.

B. Initiatives sectorielles et professionnelles

Personne-ressource
Gladys Hill
Sector Partnership Program
Training Delivery Unit
Saskatchewan Post Secondary Education and Skills Training
Room 129
3085 Alberta Street
Regina, Saskatchewan
S4P 3V7
Tél. : (306) 787-1404
Téléc. : (306) 787-7182

MANITOBA

Ministry of Industry, Trade and Tourism (ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme)

A. Aperçu général et principaux clients

http://www.gov.mb.ca/itt

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. Initiatives stratégiques

Ce secteur est responsable des initiatives liées au tourisme, aux télécommunications, à l'aérospatiale, à l'environnement, au secteur de la santé et à l'agro-alimentaire.

Initiative concernant le tourisme : Faciliter et soutenir la croissance et le développement du tourisme dans la province, en collaboration avec les partenaires du secteur du tourisme et en harmonie avec l'environnement. Sont offerts dans le cadre de cette initiative des services de consultation concernant la création, le développement et la modernisation d'attractions, d'installations et d'événements touristiques viables. Cette initiative vise également à stimuler la croissance au moyen d'activités de commercialisation menées conjointement avec l'industrie du tourisme.

Initiative en matière d'information et de télécommunications : Formuler des stratégies et mettre en oeuvre des programmes destinés aux secteurs de l'informatique, du logiciel et des télécommunications, tout en bénéficiant d'un mandat élargi qui permet de desservir toutes les sociétés dont la composante *télécommunication* est importante au sein de leurs activités.

Initiative de développement de l'aérospatiale : Formuler des stratégies et mettre en œuvre des programmes pour développer le secteur de l'aérospatiale au Manitoba.

Initiative de développement des industries de l'environnement : Travailler, en collaboration avec les secteurs public et privé, à la création de stratégies et de programmes visant à promouvoir le développement d'une industrie pluridimensionnelle de l'environnement dans la province, tant sur les marchés locaux que sur les marchés extérieurs.

Initiative de développement du secteur de la santé : Cette initiative vise à développer le secteur de la santé au Manitoba au moyen des efforts du secteur public et des investissements du secteur privé, à créer de nouvelles possibilités d'investissement et d'emploi au moyen de l'exportation de produits et services relatifs à la santé et du remplacement des importations et à améliorer la qualité et la productivité des services de santé.

Initiative de développement des industries agro-alimentaires : Cette initiative vise à donner un essor à l'industrie alimentaire manitobaine par la substitution des importations et la stimulation des exportations et de l'investissement privé. Elle fournit un savoir-faire sectoriel pour aider les nouveaux entrepreneurs, faciliter l'essor des entreprises existantes et fournir un accès aux capitaux des secteurs public et privé en vue de l'agrandissement des

installations, du développement technologique, de la formation et de la réalisation de plans d'affaires.

Ministry of Advanced Education and Skills Training (ministère des Études supérieures et de la Formation professionnelle)

A. Aperçu général et principaux clients

L'information est présentée en fonction des professions plutôt qu'en fonction des secteurs.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Workforce 2000 Program* (Main-d'œuvre de l'an 2000)
Initiative provinciale lancée en 1991 pour recenser les besoins en matière de ressources humaines et de formation au sein des sociétés et des groupes industriels.

C. Sources d'information

1. *High Demand Occupations in Manitoba* (professions à forte demande au Manitoba)
Ce rapport dresse la liste des professions en fonction de la Classification nationale des professions (CNP), en plus de fournir un bref aperçu de la nature de la demande et des données sur les salaires par profession. On y indique également certaines des professions les plus en demande au Manitoba.

http://www.edu.gov.mb.ca/labour/hdo_home.html

2. *Manitoba Companies Database* (base de données sur les sociétés manitobaines)
Ce site répertoire plus de 600 organismes manitobains et on peut y effectuer une recherche par secteur, par marché ou par ordre alphabétique. Les organismes présentés sont principalement des entreprises manufacturières, mais on trouve également une liste d'experts-conseils, de chambres de commerce et de collectivités rurales.

http://db.itt.gov.mb.ca/ITT/CIMISWeb.nsf

ONTARIO

Ministère de l'Éducation et de la Formation

A. Aperçu général et principaux clients

La Loi constitutionnelle confère à chaque province canadienne la compétence exclusive de créer ses propres lois en matière d'éducation. En Ontario, c'est le ministère de l'Éducation et de la Formation qui administre les lois ayant trait à l'éducation et à la formation professionnelle.

Dans le domaine de la formation, le ministère a la responsabilité de :

- formuler l'orientation des politiques en matière d'éducation des adultes et de formation liée au marché du travail;
- gérer les relations fédérales-provinciales concernant les programmes de formation;
- établir des normes en ce qui concerne la formation professionnelle, notamment pour les métiers mentionnés dans la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier;*
- gérer les programmes provinciaux pour soutenir la formation en milieu de travail et la préparation au monde du travail, y compris les stages, la préparation à l'emploi et à la carrière, l'alphabétisation des adultes et la formation de base;
- entreprendre des recherches sur le marché du travail et planifier.

http://www.edu.gov.on.ca

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Commissions locales de formation*

Jusqu'à 25 nouvelles commissions sont en cours de création en Ontario pour diriger le développement de la main-d'œuvre locale. Parrainées par le ministère de l'Éducation et de la Formation, DRHC et la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO), ces commissions réunissent des représentants des partenaires du marché du travail local qui désirent collaborer avec les gouvernements (fédéral, provincial et municipal) dans le but d'améliorer la formation en milieu communautaire ainsi que les mécanismes d'adaptation.

http://www.edu.gov.on.ca/fre/training/localbd/localbd.html

2. *Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM)*

http://www.edu.gov.on.ca/fre/training/literacy/litmain.html

Depuis 1996, le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM) a été aboli et le Programme d'alphabétisation et de formation de base relève maintenant de la Division de la formation du ministère de l'Éducation et de la Formation. La réforme du système de formation de la province demeure une initiative gouvernementale de premier plan. La plupart des renseignements et des sources d'information présentées dans cette publication sont à jour.

Un nouveau Programme d'alphabétisation et de formation de base sera créé en 1998. Ce site Web fournira des renseignements à jour dès qu'il sera en service.

Ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme

A. Aperçu général et principaux clients

Le ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme a trois principaux mandats :

- rendre l'économie de l'Ontario plus concurrentielle;
- contribuer à la croissance du secteur des affaires et du tourisme;
- présenter l'Ontario au monde comme un endroit idéal pour investir et voyager en Amérique du Nord.

Le profil du ministère décrit les activités du MDECT visant la réalisation de son objectif premier : aider le secteur privé de l'Ontario à se développer et à créer des emplois. Ce site comporte trois sections : les activités liées à l'emploi et au développement des affaires, les activités liées au commerce et les activités liées au tourisme.

Activités liées à l'emploi et au développement des affaires : cette page présente une description des services et des programmes ministériels en matière de développement économique, notamment les Centres d'aide aux nouvelles entreprises, la Foire aux idées, le Centre d'appels pour les entreprises Canada-Ontario et l'iniative Développement des compétences stratégiques.

Activités liées au commerce : cette page comporte une description des initiatives du ministère visant à aider l'Ontario à obtenir une meilleure part de l'investissement étranger direct et à promouvoir l'exportation. Il s'agit notamment du programme Promotion Ontario qui relève de l'initiative Ambassadeurs commerciaux bénévoles, du Service ontarien d'information sur l'investissement (SOII), de l'élaboration des politiques commerciales et, finalement, de la Société ontarienne du commerce international, qui comprend le Forum sur l'exportation, le Réseau de l'exportation et le programme Nouveaux exportateurs aux États frontaliers. La dernière section de cette page décrit les activités ontariennes en matière de relations internationales et de protocoles.

Activités liées au tourisme : cette page comporte une description du soutien ministériel à l'industrie du tourisme et aux voyageurs. Elle offre également une description des agences et des attractions touristiques qui relèvent de ce ministère.

Activités sectorielles et professionnelles

1. *Investissement dans les compétences stratégiques*

Cette initiative, qui comporte une enveloppe de 30 millions de dollars, a été annoncée dans le cadre du budget de l'Ontario de 1998. Elle a pour objet d'accélérer la réalisation de partenariats entre l'industrie et les établissements d'enseignement pour le développement des compétences de l'avenir.
Elle vise essentiellement à :

- créer les compétences stratégiques essentielles à l'établissement d'une forte compétitivité;

- augmenter les possibilités de formation relatives aux emplois fortement en demande;
- améliorer la capacité des secteurs public et privé ontariens en matière de formation.

Les projets sont choisis en fonction de leur degré de compétitivité. Tous les fonds pour les projets sélectionnés seront versés au plus tard le 31 mars 1999.

2. *Conseil de l'emploi et de l'investissement de l'Ontario*

Le Conseil de l'emploi et de l'investissement de l'Ontario vise à aider cette province à relever les défis posés par la nouvelle économie mondiale et à en sortir gagnante.

L'un des mandats du Conseil consiste à aider les différents ministères à coordonner leurs efforts dans l'établissement de conditions propices à la création de nouveaux emplois et à l'investissement dans la province. Toutefois, sa tâche principale est avant tout de conseiller le gouvernement dans la formulation de sa vision et de ses stratégies économiques pour le prochain millénaire, c'est-à-dire un plan qui aidera la province à se bâtir une économie plus forte.
http://204.101.2.101/jobgrow/ovalmain.html

QUÉBEC

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie

A. Aperçu général et principaux clients

Le ministère a pour mission de contribuer à l'amélioration de la compétitivité de l'économie du Québec afin d'accroître l'emploi et la prospérité par les mesures suivantes :

- favoriser la création et le développement d'entreprises qui fournissent des produits et services à haute valeur ajoutée;
- favoriser le développement scientifique et technologique;
- promouvoir le développement des marchés en favorisant l'expansion du commerce international.

Le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie s'est fixé cinq objectifs stratégiques en vue de réaliser cette mission :

- soutenir l'expansion d'un environnement économique favorisant la création de nouvelles entreprises et le développement des entreprises existantes;
- mettre en œuvre une stratégie industrielle qui tienne compte des nouveaux enjeux économiques et qui favorise les projets visant à renforcer la compétitivité des entreprises;
- promouvoir et soutenir le démarrage et le développement d'entreprises concurrentielles et performantes, tant au Québec que sur les marchés d'exportation;
- favoriser l'accélération du développement scientifique et technologique dans les secteurs stratégiques;
- adapter l'organisation et la gestion du Ministère aux nouvelles exigences tout en mettant l'accent sur l'établissement d'un partenariat entre la direction, les employés et leurs représentants.

  Afin d'atteindre ces objectifs, le Ministère a été divisé en quatre grands secteurs d'activité, dont chacun se trouve sous la responsabilité d'un sous-ministre adjoint.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. IDCLIC

IDclic est un site qui donne de l'information sur les carrières, qui explore les diverses avenues professionnelles et les occasions de formation offertes au Québec et qui aide les étudiants à organiser leur vie. Visant principalement les jeunes de 15 à 23 ans, IDclic contient plus de 500 pages d'information et de photos sur le marché de l'emploi, notamment des entrevues, des chroniques, des babillards, des répertoires de ressources, etc. Il offre aussi des trucs et des conseils pratiques sur des sujets aussi variés que trouver un logement ou établir un budget. Le site comporte cinq sections : Mes trouvailles, Mes questions, Ma vie, La vie des autres, À la une.
http://idclic.collegebdeb.qc.ca/main.html

2. *Impact PME*

Ce programme d'aide financière à l'entreprise comporte deux volets : **Innovation** et **Développement des marchés d'exportation**.

Le volet **Innovation** offre une aide financière à l'intégration de nouvelles compétences au sein des PME québécoises et assume une partie des salaires de nouveaux postes stratégiques reliés à des projets de recherche-développement industrielle, de transfert de technologie, de production à valeur ajoutée et d'amélioration de produits existants. Le volet **Développement des marchés d'exportation** offre une aide financière à l'embauche de personnel qualifié à de nouveaux postes stratégiques en commerce international et appuie financièrement la réalisation d'activités préparatoires à l'exportation, d'activités de promotion et de prospection de marchés étrangers ainsi que la mise en œuvre de projets spéciaux.
http://www.micst.gouv.qc.ca/aide/impact.html

3. *Programme d'amélioration des compétences en science et en technologie (PACST)*

FORMA-STAGE
Afin de remédier aux difficultés de recrutement de personnel qualifié dans certains secteurs d'activité à haut potentiel, le volet Forma-Stage du Programme d'amélioration des compétences en science et en technologie (PACST) offre aux entreprises œuvrant dans ces secteurs une aide financière pour accélérer leur développement.

AIDE À LA RELÈVE
Actuellement, les jeunes boudent les études en sciences, alors que les secteurs industriels en forte croissance requièrent une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Le Programme d'amélioration des compétences en science et en technologie (PACST) vise, à moyen terme, à assurer la relève dans les entreprises et les centres de recherche en suscitant l'intérêt des jeunes pour les sciences et les technologies et en les incitant à faire carrière dans ces domaines.
http://www.micst.gouv.qc.ca/aide/fiches/pacst.html

4. *Placement étudiant du Québec (PEQ)*

Le PEQ offre divers services et programmes aux employeurs qui recrutent des étudiants.

SERVICES AUX EMPLOYEURS
Les employeurs désireux de faire confiance à la relève étudiante peuvent utiliser les services gratuits de PEQ. La présélection permet aux employeurs d'économiser temps, argent et locaux. Certains types d'entreprises peuvent bénéficier d'une aide financière pour l'accueil de stagiaires. Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter ce site.
http://www.placement-etudiant.micst.gouv.qc.ca/emplr.htm

PROGRAMME DE PLACEMENT DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE
Comme l'entreprise privée est le plus grand incubateur d'emplois pour les jeunes, le PEQ communique avec quelque 48 000 entreprises de tous les secteurs d'activité par l'intermédiaire d'associations sectorielles ou de regroupements de gens d'affaires, par les médias, par des initiatives de télémarketing ou par la poste.
http://www.placement-etudiant.micst.gouv.qc.ca/prg_prive.htm

PROGRAMME DE SOUTIEN À L'EMPLOI STRATÉGIQUE

Ce programme favorise le rapprochement entre les employeurs et la relève étudiante. Conscient d'être entré de plain-pied dans l'économie du savoir, le PEQ veut inciter les entreprises à offrir aux étudiants et aux finissants des emplois formateurs de longue durée. Ce programme comporte trois volets :

- perspectives d'avenir pour les stagiaires,
- orientation relative au développement de la technologie et du commerce international,
- étudiants-stagiaires en milieu touristique.

http://www.placement-etudiant.micst.gouv.qc.ca/prg_ses.htm

5. *PROGRAMME ACTIM-QUÉBEC*

Le programme ACTIM-QUÉBEC résulte d'une entente franco-québécoise de coopération industrielle administrée conjointement par le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie (MICST), pour le Québec, et par l'Agence pour la coopération technique, industrielle et économique (ACTIM), pour la France. Il vise à favoriser la négociation et la conclusion d'accords de partenariat entre petites et moyennes entreprises françaises et québécoises.

http://www.micst.gouv.qc.ca/aide/fiches/actim.html

C. Sources d'information

1. *Les mesures d'aide à la production multimédia*

Les entreprises québécoises du secteur du multimédia disposent, pour réaliser leurs projets d'investissement et de formation de la main-d'œuvre, de programmes d'aide financière et de mesures fiscales très complets.

http://www.micst.gouv.qc.ca/aide/multimedia.html

2. *Entreprendre au féminin*

Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat au féminin.

http://www.micst.gouv.qc.ca/aide/feminin.html

3. *Le démarrage d'entreprises et le plan d'affaires*

Ce document dresse les étapes à suivre pour démarrer une entreprise et présente le contenu du plan d'affaires. Il comporte aussi une liste d'organismes qui fournissent une aide aux futurs entrepreneurs.

http://www.micst.gouv.qc.ca/entrep/demarrage.html

4. *Le travailleur autonome*

Le document *Le travailleur autonome — cahier de l'étudiant* a été conçu pour les étudiants qui ont le goût de se faire « entrepreneur d'un été », ou pour ceux dont les démarches de recherche d'emploi se seraient avérées infructueuses. Parfois, même sans le sou, ou avec un minimum d'appui des parents, il est possible de tirer son épingle du jeu.

http://www.placement-etudiant.micst.gouv.qc.ca/travauto.htm

5. *Les marchés publics*

Ce document s'adresse aux entreprises qui désirent faire affaire avec les gouvernements provinciaux et fédéral.

http://www.micst.gouv.qc.ca/commerce/index.html

6. *La situation de l'emploi au Québec*
Ce bulletin analyse sommairement les plus récentes données sur la situation de l'emploi au Québec en comparaison avec l'Ontario et le reste du Canada. Quelques tableaux statistiques sur le marché du travail complètent l'analyse. http://www.micst.gouv.qc.ca/etat_eco/evol-stru/emp.html

7. *Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996*
Cette publication annuelle analyse les principales variables qui ont caractérisé, en 1996, l'évolution des secteurs manufacturier et commercial, dans leur ensemble ainsi que par sous-secteur. Cette édition fournit une analyse détaillée du secteur manufacturier par groupe d'industries et du secteur commercial par groupe d'entreprises.
http://www.micst.gouv.qc.ca/entrep/manufact/1997/index.html

8. *Les PME au Québec — État de la situation, édition 1998*
Cette publication annuelle présente l'évolution des principales variables qui déterminent l'importance économique des PME au Québec : nombre d'entreprises, revenus, salaires versés, création brute et nette d'emplois, création et disparition d'entreprises, données relatives à l'activité manufacturière, exportations des PME manufacturières et situation du travail autonome.
http://www.micst.gouv.qc.ca/dgae/PME-98/index.html

9. *Les régions du Québec — données économiques*
Cette présentation point par point a recours à des faits saillants, à des graphiques et à des tableaux pour illustrer les principales statistiques économiques des 16 régions administratives du Québec : démographie, marché du travail, investissements publics et privés, statistiques manufacturières par région (selon le CRIQ et le BSQ), exportateurs, construction, industries de service et R-D d'entreprise. Une section de trois pages expose également les variables économiques relatives aux 96 MRC du Québec. Par ailleurs, on y trouve une liste des projets d'investissement qui ont été rendus publics ou qui sont en voie de mise en œuvre de même que de l'information sur la promotion économique régionale et sur les organismes de développement.
http://www.micst.gouv.qc.ca/PME-REG/regions/index.htm

10. *Évolution structurelle du secteur manufacturier du Québec – 1976-1995*
Cette étude décrit et analyse la mutation structurelle du secteur manufacturier du Québec, principalement les facteurs qui ont marqué ce secteur de 1976 à 1995. Les industries manufacturières sont regroupées selon leur niveau technologique. On y présente également des comparaisons avec le reste du Canada et les principaux pays industrialisés.
http://www.micst.gouv.qc.ca/etat_eco/evol-stru/struct_b.html

11. *La tertiairisation de l'économie du Québec*
Cette étude définit le secteur des services au Québec et présente certaines de ces caractéristiques. On y analyse l'évolution de ce secteur en portant une attention particulière aux activités du secteur « tertiaire moteur ». L'étude se concentre aussi sur les conséquences de la tertiairisation de l'économie du Québec pour la situation de l'emploi, les salaires et les entreprises.
http://www.micst.gouv.qc.ca/etat_eco/tertiarisation/index.html

12. *L'économie du savoir : mesures et tendances*
Débutant par une brève définition, cette étude mesure l'importance des activités nécessitant des niveaux de savoir élevé, moyen et faible au Québec en 1996, puis commente l'évolution

de ces activités selon le niveau de savoir pour la période de 1984 à 1996. On y trouve également des comparaisons avec l'Ontario et l'ensemble du Canada.
http://www.micst.gouv.qc.ca/economie-savoir/savoir.pdf

Secteurs industriels

- Aérospatiale
- Aliments et boissons
- Construction
- Énergie
- Environnement
- Industrie chimique
- Industrie des matières plastiques
- Industrie métallurgique
- Mode et textile
- Nouvelles technologies de l'information
- Ressources naturelles
- Secteur manufacturier et commercial
- Transports

http://www.micst.gouv.qc.ca/menu/secteurs.html

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

A. Aperçu général et principaux clients

Les deux grands champs d'intervention de ce nouveau ministère, soit l'emploi et la sécurité du revenu, de même que l'ampleur des budgets gérés en font un intervenant de premier plan dans l'actualisation des orientations stratégiques de l'État.

L'une des orientations fondamentales qui ont présidé à la préparation de la nouvelle loi consiste à permettre à l'ensemble de la main-d'œuvre du Québec, qu'elle soit au travail, au chômage, prestataire ou non de l'assurance-emploi ou de la sécurité du revenu, d'avoir accès à des services publics d'emploi.

La raison d'être du ministère est essentiellement de concourir au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et de lutter contre la pauvreté.

De façon plus immédiate, le ministère a le mandat de favoriser l'insertion économique et sociale des personnes en :

- favorisant l'emploi et le développement de la main-d'oeuvre;
- soutenant financièrement les personnes dont les ressources sont insuffisantes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille;
- offrant des ressources destinées à promouvoir l'intégration sociale des personnes.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Emploi-Québec*

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Commission des partenaires du marché du travail a été créée en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, sanctionnée le 25 juin 1997. Ses principaux mandats y sont clairement établis :

- Définir les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre.
- Conseiller le ou la ministre en ce qui a trait aux orientations générales de la Politique active du marché du travail.
- Participer à la définition de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi.
- Déterminer les critères de répartition des ressources d'Emploi-Québec.
- Définir les cibles d'intervention des services publics d'emploi.
- Approuver les plans d'action régionaux.
- Conclure une entente de gestion avec le ou la ministre, préparer annuellement un plan d'action et en assurer le suivi.
- Assumer les responsabilités prévues dans la loi à l'égard du développement de la formation de la main-d'œuvre.

2. *Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM)*

Mission :

- Promouvoir et soutenir le développement de la main-d'œuvre.
- Promouvoir la stabilité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Le succès de notre mission, soit l'atteinte du plein emploi, est très étroitement lié aux éléments suivants :

- éducation permanente,
- gestion des ressources humaines,
- développement de l'emploi.

La SQDM préconise la coopération de tous les partenaires économiques et sociaux afin de réaliser l'objectif du plein emploi.

Mandats :

- Définir les besoins de main-d'œuvre en fonction du marché de l'emploi du Québec.
- Favoriser le rapprochement entre les employeurs, les syndicats et autres partenaires sociaux afin d'analyser les problèmes et de trouver des solutions communes, telle la création de comités de la main-d'œuvre au sein d'entreprises ou de divers secteurs d'activité.
- Favoriser la participation du monde de l'éducation aux activités de développement de la main-d'œuvre.
- Promouvoir diverses initiatives dans le domaine de la main-d'œuvre.
- Effectuer des recherches, des études ou des enquêtes.

- Conseiller le ministre de l'Emploi en ce qui concerne les politiques liées à la main-d'œuvre.
- Promouvoir l'équité parmi les personnes ou les groupes qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi.

3. *Clubs de recherche d'emploi*

Les Clubs de recherche d'emploi du Québec ont pour mission d'aider les chercheurs d'emploi à trouver le plus rapidement possible un travail correspondant à leurs compétences.
http://www.cre.qc.ca/

Ministère de l'Éducation

A. Aperçu général et principaux clients

CONTEXTE
Certains éléments constitutifs structurent et régissent le système d'éducation du Québec et influent sur l'organisation scolaire. Il puisent leurs sources dans l'histoire, le cadre juridique, la langue d'enseignement, la confessionnalité ainsi que le caractère public et privé du système. Tous ces éléments rappellent que le système se fonde sur la dualité : langue française ou anglaise, foi catholique ou protestante, enseignement public ou privé.

LE SYSTÈME SCOLAIRE DU QUÉBEC
Le système scolaire du Québec compte quatre paliers d'enseignement : l'enseignement primaire (qui comprend l'éducation préscolaire), l'enseignement secondaire (qui dispense une formation générale sur deux cycles et une formation professionnelle), l'enseignement collégial (qui comporte une formation générale et une formation technique) et l'enseignement universitaire (qui compte trois cycles). Ces quatre paliers d'enseignement relèvent tous du ministère de l'Éducation.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Direction générale de la formation professionnelle et technique*

La **Direction générale de la formation professionnelle et technique (DGFPT)** a été créée le 1er septembre 1993 lors de la fusion du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et du ministère de l'Éducation du Québec.

MISSION DE LA DGFPT

Orienter et soutenir le développement du système scolaire de formation professionnelle et technique en accord avec les trois principes suivants :

- accessibilité de la formation professionnelle et technique,
- complémentarité de l'enseignement secondaire et collégial,
- collaboration étroite avec les partenaires économiques et sociaux.

Afin de réaliser cette mission, la DGFPT devra :

- assurer la gestion intégrée des programmes de formation professionnelle et technique;
- structurer les services et garantir l'accessibilité de la formation professionnelle et technique;
- soutenir les systèmes d'enseignement secondaire et collégial par la promotion et la mise en œuvre d'une approche axée sur l'éducation permanente.

http://www.inforoutefpt.org/

Développement des ressources humaines Canada – Québec

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Emploi-Avenir Québec*

Emploi-Avenir Québec a été mis sur pied par Développement des ressources humaines Canada (HRDC), région du Québec, en vue de renseigner toute personne qui s'intéresse à l'évolution des professions au Québec. Ce site comporte des textes informatifs et des statistiques sur chacun des 512 groupes professionnels inventoriés par la Classification nationale des professions (CNP) de même qu'une analyse détaillée de quelque 250 groupes en ce qui a trait aux aspects suivants : perspectives d'avenir, adresses utiles, formation exigée, remarques importantes.

C. Sources d'information

Bulletins et études sur le marché du travail produits par nos bureaux locaux dans toutes les régions du Québec.
http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/socio-ec/menu_loc.html

Environnement économique et emploi selon l'industrie : Perspectives 1997-2000
http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/socio-98/socio-ec/deseq-f/fdefault.html

Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'oeuvre. Résultats globaux — Septembre 1996
http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/socio-97/moeuvre/francais/default.html

Économie et marché du travail : Perspectives 1996-1999
http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/socio-ec/emt/emt.html

Étude sur l'emploi à temps partiel infrarégional
http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/socio-ec/etpi/etpi.html

Étude sur l'emploi, le chômage et la saisonnalité de l'emploi infrarégional
http://www.qc.hrdc.-drhc.gc.ca/socio-ec/ecsei/saistdem.html

Publications socio-économiques de DRHC, région du Québec
http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/socio-ec/menu.html

Commission des normes du travail

A. Aperçu général et principaux clients

La Commission des normes du travail a pour mission de mettre en œuvre, en collaboration avec ses partenaires, le régime universel des conditions de travail au Québec. La Commission contribue ainsi au maintien et au développement de meilleurs rapports entre employeurs et employés.

Dans ce cadre, la Commission interagit avec les intervenants concernés par le régime universel des conditions de travail de la façon suivante :

- Elle informe ses clients, soit les salariés et les employeurs assujettis au régime universel des conditions de travail; elle reçoit, analyse et traite leurs demandes et y répond.
- Elle reçoit et analyse les propositions de ses partenaires en vue de faire évoluer le régime universel des conditions de travail.
- Elle suit de près l'application du régime universel des conditions de travail par des programmes de vérification et de prévention auprès des employeurs.
- Elle fait enquête, sans parti pris, sur des plaintes d'ordre pécuniaire et offre, dans d'autres cas, sa conciliation et sa médiation. À défaut d'une entente conforme à la Loi sur les normes du travail, la Commission intente, pour le compte des salariés, des poursuites devant les tribunaux civils. Elle représente également les salariés victimes de pratiques interdites devant le commissaire du travail.
  http://www.cnt.gouv.qc.ca/

B. Activités sectorielles et professionnelles

La Commission exerce les fonctions suivantes :

- renseigner la population sur les normes du travail;
- suivre de près l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre;
- tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs différends relatifs à l'application de la loi et de ses règlements.

Aussi, à l'occasion d'un différend relatif à l'application de la loi, il appartient à la Commission des normes du travail d'informer l'employeur et le salarié de la teneur des normes à la base de ce différend et de tenter d'amener les parties à s'y conformer.

C. Sources d'information

Publication de la Commission des normes du travail pouvant être consultée à l'adresse Internet suivante :
http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/pub./htm

Ou en vente à l'adresse postale suivante :

Commission des normes du travail
Demandes de publications
400, boul. Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

CRIQ - Centre de recherche industrielle du Québec

A. Aperçu général et principaux clients

Créé en 1969, le CRIQ est issu de la volonté de relever les défis de la compétitivité et de l'évolution technologique. Sa mission est de favoriser le développement économique du Québec en accompagnant les entreprises dans leur démarche d'innovation. Il met à leur service, selon une approche globale de leurs besoins, un savoir-faire et des connaissances d'avant-garde dans les domaines suivants :

- technologies de fabrication,
- information industrielle et technologique,
- normalisation.

Le CRIQ a procédé à un remaniement complet de ses services et a regroupé ses activités dans ces trois grands domaines. Le Centre répond ainsi aux besoins de sa clientèle industrielle et entend contribuer au transfert de connaissances et de savoir-faire dans les secteurs en pleine croissance.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. Information technologique et industrielle

Afin de vous aider à atteindre vos objectifs, le CRIQ a conçu une vaste gamme de services d'information technologique et industrielle qu'il offre depuis plus de 25 ans. Que vous souhaitiez obtenir des données factuelles, analyser l'information disponible avant d'amorcer un changement technologique important ou d'effectuer un investissement important, ou mettre sur pied un système de surveillance structuré de votre environnement, le CRIQ a les spécialistes et les outils qui peuvent vous aider.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail

A. Aperçu général et principaux clients

Le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail collabore avec les employeurs depuis longtemps dans le but de créer des emplois. Dans le cadre de son programme général Tandem, la division Emplois offre une vaste gamme de programmes et de services pour aider les Néobrunswickois sans travail à se trouver un emploi et pour aider le secteur industriel à créer et à conserver des emplois. Ce ministère favorise les partenariats entre le gouvernement, les employeurs, les groupes communautaires et les sans-emploi afin de créer de nouveaux débouchés.

Le ministère est en voie de restructuration. Certains programmes et services sont présentement transférés au ministère de l'Éducation.
http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/indexf.htm

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Entrepreneur*

Le programme Entrepreneur est une initiative provinciale de création d'emplois visant à aider les Néobrunswickois et Néobrunswickoises sans emploi à devenir des travailleurs autonomes. Ce programme comporte deux volets. Les participants admissibles peuvent recevoir de l'aide pour lancer leur entreprise, y compris des garanties de prêts ou des prestations pour travailleurs autonomes. Dans le cadre de la garantie de prêt, les clients peuvent recevoir un prêt allant jusqu'à 10 000 $. Le prêt est garanti par le gouvernement du Nouveau-Brunswick pendant deux ans et est offert sans intérêt pour l'emprunteur pendant une année. La prestation pour travailleur autonome offre de l'aide de différentes façons pendant la période de lancement de l'entreprise. Cette aide peut prendre la forme de formation continue, de conseils techniques et de soutien financier.

http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/progemp/entrep.htm

2. *JEUNESSE ÉTUDIANTE AU TRAVAIL (JET)*

Le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail reconnaît que la clé de la prospérité économique est une main-d'œuvre scolarisée. Compte tenu de cette réalité, le programme Jeunesse étudiante au travail (JET) offre des emplois d'été aux étudiants et étudiantes afin de les aider à financer leurs études et de leur donner l'expérience de travail qui leur servira à trouver un emploi par la suite. Le programme fournit des subventions salariales aux employeurs du secteur public, aux organismes à but non lucratif et aux municipalités afin de stimuler la création d'emplois pour les étudiants.

http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/progemp/jet.htm

3. *Expérience rurale*

Expérience rurale est un programme fédéral-provincial d'une durée d'un an visant à fournir aux personnes sans travail des régions rurales la possibilité d'acquérir des

compétences et l'expérience professionnelle tout en collaborant à des projets d'importance stratégique pour la province. Ceci leur permet d'améliorer leurs chances de dénicher une situation sur le marché compétitif et changeant du travail d'aujourd'hui. Le programme prévoit des subventions salariales pour les employeurs afin de les aider à créer des emplois temporaires et permanents dans les régions rurales du Nouveau-Brunswick. Le programme Expérience rurale conjugue les efforts de divers ministères, dont Développement des ressources humaines Canada, Enseignement supérieur et Travail - Nouveau-Brunswick et Développement des ressources humaines - Nouveau-Brunswick.

http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/progemp/rurale.htm

4. *Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick*

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est un programme qui a été lancé conjointement par les gouvernements fédéral et provincial dans le but de donner aux adultes âgés sans emploi la possibilité de travailler à des projets de développement, dans leur milieu ou proche de celui-ci. Ces personnes travaillent pendant six mois chaque année durant une période de cinq ans et touchent jusqu'à 12 000 $ (bruts) par an.

http://www.gov.nb.dol-mdt/progemp/comptrav.htm

5. *Tandem*

Le programme *Tandem* offre des subventions salariales aux employeurs admissibles du secteur privé ainsi qu'aux organismes à but non lucratif qui veulent créer des emplois permanents ou des emplois saisonniers, qui reviennent chaque année, au Nouveau-Brunswick.

http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/progemp/tandem.htm

6. *Action Travail*

Le programme Action Travail vise à procurer aux sans-emploi une expérience de travail significative qui les aidera à trouver un emploi à long terme. Le programme offre aux employeurs participants des primes d'encouragement pour les aider à créer des emplois temporaires au Nouveau-Brunswick. Les employeurs admissibles sont les municipalités, les organismes sans but lucratif, ainsi que les ministères et organismes fédéraux et provinciaux.

http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/progemp/actionf.htm

7. *Capital d'entreprise pour étudiants*

Le programme Capital d'entreprise pour étudiants offre à ces derniers la possibilité de posséder et d'exploiter leur propre entreprise d'été. Étant donné que les étudiants trouveraient plutôt difficile de financer leur propre projet, le programme leur propose un prêt sans intérêt garanti par le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail. Le programme peut leur fournir un prêt sans intérêt jusqu'à concurrence de 3 000 $ pour les aider à lancer une entreprise d'été. Si le prêt est remboursé au complet avant le 15 octobre, l'étudiant reçoit une ristourne d'un tiers du montant du prêt à condition d'avoir satisfait à tous les critères applicables.

http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/progemp/program.htm

8. Nouveau-Brunswick au travail

Nouveau-Brunswick au travail est un projet-pilote de six ans qui aide les Néobrunswickois à faire un changement positif et permanent dans leur vie, en passant de la dépendance financière à l'emploi et à l'autonomie financière. Ce genre de réalisation personnelle est possible grâce à la formule unique du programme Nouveau-Brunswick au travail qui assure la formation, le perfectionnement des compétences, l'expérience sur le tas et surtout un solide système de soutien. Le projet Nouveau-Brunswick au travail fait une utilisation judicieuse des programmes existants et du financement assuré par Développement des ressources humaines Canada et par le gouvernement du Nouveau-Brunswick (par l'intermédiaire de Développement des ressources humaines – Nouveau-Brunswick et d'Enseignement supérieur et Travail).

http://www.gov.nb.ca/hrd/nbworkse.htm

C. Sources d'information

Des statistiques sur le marché du travail sont publiées par la Direction de l'analyse du marché du travail. La liste des renseignements accessibles à http://www.gov.nb.ca/ael/lmab/index.htm comprend :

- Conventions collectives au Nouveau-Brunswick
- Sondage annuel sur le placement
- Sondage sur le placement des diplômés après trois ans
- Sondage auprès des employeurs 1996
- Sondage auprès des diplômés universitaires 1996
- Sondage auprès des décrocheurs du CCNB 1997
- Profils des professions

Consultez aussi : COUP D'ŒIL, février 1996 — un profil sur l'emploi au Nouveau-Brunswick par industrie. Dans cette édition, on y lira : Résumé; QUESTIONS À VENIR; Croissance de l'emploi au Nouveau-Brunswick et au Canada - 1984-1995; Croissance de l'emploi dans l'industrie des biens, 1994-1995 et 1984-1995; Croissance de l'emploi dans l'industrie des services, 1994-1995 et 1984-1995.

http://www.gov.nb.ca/dol-mdt/amt/coupd'oeil/index.htm

Ministère du Développement économique et du Tourisme

A. Aperçu général et principaux clients

Le ministère du Développement économique et du Tourisme a pour mandat de stimuler la création d'emplois au Nouveau-Brunswick.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. Fonds de développement de la main-d'œuvre en TI

Le Fonds de développement de la main-d'œuvre en TI est l'un des trois programmes de l'Initiative visant une main-d'œuvre apte au travail en TI du

Nouveau-Brunswick. Le fonds a été mis sur pied pour soutenir la mise en œuvre d'un plan de développement des ressources humaines d'une entreprise et ainsi assurer un nombre suffisant d'employés compétents et expérimentés en technologies de l'information qui verront à réaliser les objectifs de l'entreprise.

http://www.gov.nb.ca/edt/itfunds/devit.htm

2. *Fonds pour les programmes de formation en TI*

Le Fonds pour les programmes de formation en TI est l'un des trois programmes de l'Initiative visant une main-d'œuvre apte au travail en TI du Nouveau-Brunswick. Le fonds a été institué pour assurer la création et l'exécution de nouveaux programmes de formation devant répondre aux besoins de l'industrie des technologies de l'information du Nouveau-Brunswick. Ce sont le ministère du Travail et celui du Développement économique, du Tourisme et de la Culture qui évaluent les propositions.

http://www.gov.nb.ca/edt/itfunds/train.htm

3. *Fonds d'élaboration des programmes d'études*

Le Fonds d'élaboration des programmes d'études est l'un des trois programmes de l'Initiative visant une main-d'œuvre apte au travail en TI du Nouveau-Brunswick qui est soutenu par l'Entente Canada / Nouveau-Brunswick sur le développement économique régional. L'objet principal du fonds est de soutenir le développement et l'élaboration de cours pour les nouveaux produits et programmes de formation qui augmenteront ou amélioreront la main-d'œuvre en technologies de l'information au Nouveau-Brunswick. Ce sont le ministère du Travail et celui du Développement économique, du Tourisme et de la Culture qui évaluent les propositions.

http://www.gov.nb.ca/edt/itfunds/devcur.htm

Ministère du Développement des ressources humaines

A. Aperçu général et principaux clients

DRH-NB, anciennement connu sous le nom de ministère de l'Aide au revenu, a commencé à élaborer une nouvelle vision pour le ministère en 1992. À la suite d'un long processus de consultation publique, la province a promulgué des changements législatifs qui tenaient compte du mandat d'autosuffisance de la province. Cela a amené le ministère à modifier son emphase, en passant d'un système tributaire de la clientèle à un système qui encourage l'autosuffisance chez les prestataires d'aide sociale. Deux ingrédients étaient absents pour pouvoir compléter la transformation du ministère : des spécialistes de haut niveau des technologies de l'information et les ressources financières nécessaires pour financer le développement d'un système qui pourrait soutenir cette nouvelle orientation. Le gouvernement a retenu les services de la société Andersen Consulting Canada pour collaborer au développement des processus et de la technologie qui produiraient le changement souhaité par le biais d'un programme appelé *Alliance pour le changement*.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Alliance pour le changement*

Alliance pour le changement (APC) est une initiative originale en voie de réalisation au ministère du Développement des ressources humaines – Nouveau-Brunswick (DRH-NB). Les partenaires sont DRH-NB et Andersen Consulting Canada, qui collaborent à transformer le ministère responsable de l'aide sociale.

Le système a été conçu en vue d'améliorer la prestation des programmes d'aide sociale dans un contexte de gestion de cas et de s'assurer que les politiques relatives à l'admissibilité de la clientèle sont appliquées de manière cohérente. La réduction de l'ensemble des frais administratifs, la diminution des paiements excessifs, la réduction du nombre de candidats inadmissibles ainsi que celle du nombre de prestations d'aide sociale, à mesure que les prestataires réintégreront la population active, permettront de réaliser des économies. On estime qu'elles seront de l'ordre de 12,6 millions de dollars par année au cours de la période d'amortissement de cinq ans. Cette solution ne coûtera rien aux contribuables, car Andersen Consulting Canada ne touchera pas ses honoraires fixes à moins que les économies anticipées ne soient réalisées. Ces changements ne feront pas que produire des avantages monétaires; les chargés de cas consacreront plus de temps à donner un meilleur service à la clientèle, ce qui permettra à celle-ci de devenir plus autosuffisante. On s'attend à ce que la réduction des tâches administratives répétitives, qui consomment beaucoup de temps, libérera les chargés de cas pour leur permettre de consacrer plus de temps que par le passé à la clientèle. Ces clients vivront l'expérience d'un processus rationalisé d'inscription des prestataires, d'un service plus efficace et de plus de possibilités de développement personnel.

2. *Travail plus*

TRAVAIL PLUS est un programme volontaire qui permet d'acquérir de l'expérience de travail. Les participants contribuent à l'économie du Nouveau-Brunswick en ajoutant de la valeur aux secteurs du tourisme, de l'agriculture et de l'environnement.

TRAVAIL PLUS est un programme du gouvernement du Nouveau-Brunswick qui va créer plus de 4 000 emplois à court terme. Il comprend des projets stratégiques en tourisme, en agriculture, en protection de l'environnement, ainsi que le projet Sentier NB Trail. Il relie divers éléments de la Stratégie de développement économique, comme la Stratégie en tourisme et la Stratégie de développement des ressources humaines.

C'est en mai 1996 que les 1 200 premières personnes ont entrepris leurs projets de 26 semaines dans le cadre du programme TRAVAIL PLUS. Depuis, quelque 1 000 autres personnes y ont participé. Les projets portent sur l'aménagement de pistes de motoneiges, l'exécution d'enquêtes aux sorties des autoroutes, l'amélioration des plages, ainsi que d'autres travaux dans les secteurs du tourisme, de l'agriculture et de l'environnement.

Les participants au programme TRAVAIL PLUS sont des clients de Développement des ressources humaines – Nouveau-Brunswick. En plus de la clientèle normale de l'aide sociale, le programme rejoint des jeunes qui se sont inscrits au programme Avenir Jeunesse ainsi que des personnes handicapées. La participation au programme TRAVAIL PLUS est volontaire et est basée sur le besoin d'expérience de travail que ressent une personne, comme le définit le plan d'intervention.

3. *Options en matière de formation et d'emploi*

Options en matière de formation
Ce volet fait partie de la Stratégie de formation. Il comporte des occasions de formation précises offertes par DRH-NB pour aider la clientèle à acquérir plus de compétences à l'égard des emplois disponibles. Les options de formation comprennent la formation à court terme, le recyclage et l'acquisition de nouvelles compétences. Le **Programme d'exploration de carrière** a également été mis au point pour fournir aux prestataires d'aide au revenu susceptibles d'être embauchés la possibilité d'acquérir l'expérience de travail, la formation ainsi que les compétences nécessaires pour se réinsérer sur le marché du travail.

http://www.gov.nb.ca/hrd/teof.htm
http://www.gov.nb.ca/hrd/carexmne.

Options en matière d'emploi
Les options en matière d'emploi comprennent les efforts déployés par DRH-NB pour élaborer des programmes souples et pour aborder les entreprises qui seraient susceptibles d'embaucher. Chaque bureau régional a au moins un coordonnateur de placement pour exécuter ces fonctions. Les **Initiatives destinées aux employeurs** comprennent l'achat de programmes de formation pour les entreprises, l'achat de matériel spécifique et la collaboration avec différents ministères pour faciliter l'accès aux programmes appropriés.

http://www.gov.nb.ca/hrd/empinif.htm

4. *Services de soutien d'emploi et de formation (SSEF) pour personnes handicapées*

L'objet de ce programme est d'améliorer l'employabilité des personnes handicapées en éliminant les obstacles au développement et à la réalisation d'un objectif professionnel. Ceci se fait grâce à un processus global de réadaptation professionnelle qui inclut l'évaluation et la planification de cas de concert avec la personne handicapée.

http://www.gov.nb.ca/hrd/tessf.htm

Les services incluent entre autres : le transport, le soutien éducationnel, les fournitures et services médicaux, la formation, les frais de subsistance, une femme d'intérieur ou de ménage, un soutien à l'emploi, du matériel, des vêtements spéciaux, des évaluations médicales et des évaluations professionnelles.

5. *Avenir Jeunesse*

Fournir des services de développement de l'emploi aux jeunes âgés de 15 à 24 ans est désormais une priorité pour Développement des ressources humaines – Nouveau-Brunswick (DRH-NB). La nouvelle Loi sur la sécurité du revenu familial encourage les jeunes à demeurer chez leurs parents et à l'école. Elle reconnaît

également l'importance de fournir des services spécialisés aux jeunes afin de faciliter leur entrée sur le marché du travail.

Les jeunes du Nouveau-Brunswick affrontent de nombreux défis alors qu'ils s'efforcent de devenir des adultes financièrement indépendants. Investir dans la jeunesse produit des avantages à long terme pour les jeunes et pour l'économie du Nouveau-Brunswick. Cet investissement des fonds provinciaux se fait par le biais du programme Avenir Jeunesse.

Le programme Avenir Jeunesse est issu du projet pilote fédéral-provincial Stratégie Jeunesse qui a pris fin le 31 mars 1995. En se fondant sur les partenariats créés par l'entremise de Stratégie Jeunesse, ce nouveau programme fournit des services de développement de l'emploi aux jeunes âgés de 15 à 24 ans. Il offre également des ressources financières aux ministères partenaires pour les programmes de transition entre l'école et le milieu de travail, comme la formation, la recherche d'emploi, l'expérience de travail, la jeunesse en danger, les problèmes de toxicomanie, les difficultés d'apprentissage, les jeunes délinquants, les cours sur l'éducation des enfants et le système d'école publique.

Les partenaires du programme Avenir Jeunesse sont les ministères du Développement des ressources humaines – Nouveau-Brunswick, de l'Enseignement supérieur et du Travail, de l'Éducation, de la Santé et des Services communautaires, ainsi que le Bureau du Solliciteur général. Cette coordination assure aux jeunes Néobrunswickois un accès facile à tous les services nécessaires pour les préparer au monde du travail et à la recherche d'un emploi.

http://www.gov.nb.ca/hrd/yuthfutf.htm

6. *Jeunesse active*

Jeunesse active est un programme qui aide les jeunes à acquérir de l'expérience professionnelle tout en contribuant de façon positive à leur milieu. Les jeunes ont besoin d'expérience pour décrocher un emploi, mais ils ont également besoin d'un emploi pour obtenir de l'expérience. Composer avec ce dilemme est souvent frustrant et décourageant. Les participants ont la possibilité d'être récompensés pour leurs efforts, y compris celle de recevoir une bourse de 2 000 $. Le bénévolat peut être amusant et gratifiant; c'est un outil de recherche d'emploi important dans les années 90 et un élément précieux à ajouter au CV d'un jeune. De plus en plus d'employeurs valorisent le bénévolat et interrogent les candidats à ce sujet au moment de l'embauchage de personnel.

http://www.gov.nb.ca/hrd/yuthfutf.htm

7. *Éco-travail NB*

Éco-travail NB est un programme d'emplois d'été pour les étudiants du postsecondaire et pour les diplômés du secondaire. Les projets d'été portent sur des travaux environnementaux. Le but premier du programme Éco-travail NB est d'encourager les jeunes diplômés du secondaire à poursuivre des études supérieures. Un étudiant de niveau collégial ou universitaire sert de mentor afin de permettre aux diplômés du secondaire de côtoyer une personne qui poursuit des études postsecondaires.

http://www.gov.nb.ca/hrd/erthwork.htm

C. Sources d'information

Information sur le marché du travail destinée aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs

Il y a beaucoup de nouveaux produits d'information sur le marché du travail dans Internet. Certains ont été créés par Développement des ressources humaines Canada en collaboration avec des partenaires. Voici une liste, par catégorie, des produits les plus populaires ainsi que la façon d'y accéder :

Emploi et recrutement
Service de placement électronique
http://www.ele-spe.org

Guichet emplois
http://jb-ge.hrdc-drhc.gc.ca/

CanWorkNet
http://www.canworknet.ca

RND
http://www.ConnexionTravailRND.com/

The Monster Board
http://www.monster.com/

Career Help
Job Launch
http:www.island.net/~hrcnan/info.html#jobs

Information sur les carrières
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/career-carriere/index.html

Emploi Avenir
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/JobFutures/francais/index.htm

Career Services University of Waterloo
http://www.adm.uwaterloo.ca:80/infocecs/CRC/manual-home.html

Jeunesse
Réseau d'information jeunesse du Canada
http://www.youth.gc.ca

The Canada/New Brunswick Guide to Youth Training & Employment Programs
http://www.gov.nb.ca/hrd/ythdire.htm

Information sur le marché du travail
Information sur le marché national du travail
http://204.191.126.76/lmi.html

Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick

(tiré du Bulletin d'information n° 4 — Juin 1997)

A. Aperçu général et principaux clients

La Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick a terminé une évaluation de l'état des initiatives des conseils sectoriels nationaux dans la province. Le rapport a également évalué les mécanismes locaux pour la coopération entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement, tels que le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie et les groupes de coordination. Le rapport — que l'on peut se procurer au bureau de la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick — recommande une évaluation coordonnée et conjointe des conseils sectoriels nationaux actuels et à venir, afin de déterminer lesquels auraient quelque chose de valable à proposer au Nouveau-Brunswick. Il recommande aussi la participation du ministère du Développement économique et du Tourisme afin de déterminer les secteurs où les activités des conseils sectoriels nationaux devraient être encouragées. On a cité les secteurs des mines et des produits de la mer comme exemples possibles.

Mécanismes consultatifs pour obtenir la participation industrielle à la formation

Le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail examine présentement les mécanismes consultatifs utilisés par la province pour l'élaboration des programmes d'études aux niveaux du collège et de l'apprentissage, dans le but d'étendre cette responsabilité aux différents campus. Selon la propre évaluation initiale du ministère, les mécanismes actuels ne fonctionnent pas bien dans nombre de cas. On a demandé à la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick de conseiller le ministère à ce sujet; cette Commission encouragerait les parties intéressées à faire connaître leurs points de vue à leurs représentants siégeant à la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick , ou encore directement à Lynn Pierpoint-Mallet du ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail au 453-7128.

La Loi C-12 et le transfert des programmes du marché du travail vers la province

La Commission a participé ardemment aux discussions portant sur les répercussions éventuelles de la proposition de transférer l'exécution des programmes du marché du travail de DRHC au gouvernement provincial, précisément au ministère de l'**Enseignement supérieur et du Travail** et à **Développement des ressources humaines – Nouveau-Brunswick (DRH-NB)**. Avec le passage de la date butoir du 1er juillet pour qu'une entente soit parafée, il semble que l'ambitieux échéancier relatif à la délégation de pouvoirs ait été assoupli, réduisant de ce fait l'urgence de déterminer les modifications à apporter à la nature et à l'objet de ce qui aurait été de nouveaux programmes et services d'emploi. La Commission est sérieusement intéressée à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute nouvelle entente, conformément au mandat qui est défini dans l'**Entente sur la mise en valeur de la main-d'œuvre de 1991.** Les discussions se poursuivent entre la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick et les deux ministères directeurs (EST et DRHC). Entre-temps, le travail sur la priorité de la Commission en matière d'information sur le marché du travail pour 1996-1997 est suspendu en attendant que l'on détermine qui assumera le leadership en cette matière.

Responsabilité de la formation contractuelle

En réponse aux inquiétudes soulevées devant la Commission au sujet du manque de responsabilité perçu dans la formation au marché du travail achetée par les gouvernements à l'intention des prestataires d'aide sociale et d'assurance-emploi, **Enseignement supérieur et Travail, Développement des ressources humaines - Nouveau-Brunswick et Développement des ressources humaines Canada** se sont joints à la **Commission de mise en valeur de la**

main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick pour concevoir et entreprendre des recherches sur cette question. Grâce à la participation de Burt Perrin Associates, le travail a été terminé et remis au gouvernement en vue d'une réponse conjointe qui devrait être maintenant connue.

Sans faire un examen exhaustif des recommandations du rapport, plusieurs éléments devraient recevoir plus d'attention de la part du gouvernement :

1. La question d'établir des systèmes de responsabilité et des indices de mesure comparables qui dépassent les limites des ministères, notamment quand le « client » est le même.

2. La coordination d'une discussion animée parmi les groupes intéressés sur la question des mesures de rendement. Les ministères se préoccupent d'une tendance à l'utilisation de mesures de rendement à court terme (le nombre de placements), qui pourrait favoriser l'écrémage, ce qui affaiblirait l'engagement en matière d'équité, notamment à l'égard des personnes sérieusement désavantagées sur le plan de l'emploi.

3. À la lumière de l'intention exprimée par le gouvernement fédéral d'accorder plus d'attention au choix individuel en matière de subventions et de prêts pour la formation, l'éducation des consommateurs semble être un domaine idéal à considérer pour l'acheteur de programmes de formation. Cette idée a été tout d'abord promue par la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick comme solution de rechange à la surréglementation de l'industrie de la formation du secteur privé. Le moment d'une pareille initiative est arrivé et il servirait de toute évidence les programmes d'action de plusieurs ministères.

Les personnes qui désirent davantage d'information sur les sujets traités ci-dessus ou sur la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick peuvent communiquer avec Patricia Allan au (506) 457-1277 ou à l'adresse électronique *nblfdb@nbnet.nb.ca*.

Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA)

A. Aperçu général et principaux clients

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) est un organisme fédéral chargé de fournir un leadership en matière de développement économique afin de favoriser la croissance économique au moyen du développement d'entreprises et de la création d'emplois. Créée en 1987 à Moncton, l'APECA offre une vaste gamme de programmes et de services visant à aider les entrepreneurs à toutes les étapes du cycle économique.

Le développement de la petite entreprise est le principal objet de l'APECA. L'organisme offre de l'aide financière directe aux entreprises commerciales ainsi que de l'aide indirecte en finançant des organismes de soutien non commercial qui fournissent des services à la petite entreprise. En outre, l'APECA manifeste son leadership en matière de développement économique par le biais d'ententes spéciales de coopération avec les quatre provinces de l'Atlantique. Grâce à ces ententes, le financement fédéral et provincial est versé à des activités d'intérêt mutuel.

http://www.acoa.ca/

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. ***Partenariat en développement économique communautaire : l'exemple du grand Moncton***
   Le redressement économique du grand Moncton, à la suite des fermetures d'usines et des pertes d'emplois dévastatrices des années 70 et 80, a attiré l'attention de tous les canadiens. Ce rapport fait état de la façon dont ce redressement s'est opéré et explique comment cette expérience pourrait profiter aux autres régions et municipalités de l'Atlantique.

C. Sources d'information

Perspectives de croissance des grappes industrielles fondées sur le savoir au Canada atlantique
Cette étude examine les perspectives de croissance des grappes industrielles fondées sur le savoir au Canada atlantique. Réalisée par Nordicity Group Ltd. pour l'APECA, cette étude présente les profils et caractéristiques de six grappes industrielles à divers stades de leur développement et selon différentes perspectives géographiques au Canada atlantique. Elle fournit des notions utiles sur le phénomène des grappes industrielles dans cette région ainsi que des options stratégiques pour en stimuler davantage le développement. Parmi les principaux sujets abordés, notons les questions de gestion, les liens au sein du secteur ainsi qu'entre celui-ci et les établissements de R-D, le financement, les technologies de l'information et les influences des provinces.

Communiqués de presse de 1996 à 1998
Communiqués de presse portant sur les activités de l'APECA en matière de développement économique dans le Canada atlantique. Nota : les communiqués sont au nombre d'environ 500. Un outil de recherche amélioré sera proposé sous peu pour la base de données des communiqués.

http://www.acoa.ca/english/frameset_main.html

NOUVELLE-ÉCOSSE

Economic Development and Tourism (Développement économique et Tourisme)

A. Aperçu général et principaux clients

Nova Scotia Economic Development and Tourism travaille de concert avec la population, les collectivités et les entreprises dans le but de créer et de maintenir une économie vigoureuse soutenue par la création d'emplois à long terme. Le ministère favorise l'entrepreneuriat, la coopération et les partenariats entre tous les niveaux de gouvernement, les entreprises et les organismes communautaires. Les *Access Nova Scotia Centres* (Centres d'accès de la Nouvelle-Écosse) sont des exemples fonctionnels de partenariats. Le personnel ministériel offre des services financiers et de planification commerciales pour aider les Néo-Écossais à réussir en affaires. Les *Business Service Centres* (Centres de services aux entreprises) sont répartis à la grandeur de la province afin de fournir conseils, soutien et renseignements facilement accessibles.

Le ministère encourage et facilite les investissements internes et les exportations par l'entremise de programmes et de services spéciaux. Il offre des services de développement, de commercialisation et d'information sur les visiteurs dans le but de soutenir la florissante industrie touristique de la Nouvelle-Écosse, dont les revenus ont dépassé 1 milliard de dollars. La formation sur la qualité du service à la clientèle, le développement de produits et la commercialisation constituent des priorités.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Nova Scotia Works (La Nouvelle-Écosse au travail)*
   Economic Development and Tourism (Développement économique et Tourisme) propose des subventions salariales aux employeurs qui peuvent offrir des emplois aux Néo-Écossais entre janvier et juin de chaque année.

2. *PEP – Provincial Employment Program (Programme d'emplois provincial)*
   Le PEP est un programme d'emplois administré par *Nova Scotia Economic Development and Tourism* (Développement économique et Tourisme de la Nouvelle-Écosse). Il a été institué en 1978 pour permettre aux étudiants du postsecondaire d'acquérir de l'expérience de travail liée à une carrière et procurer des emplois aux sans-travail. Le PEP finance les initiatives d'emplois de *Economic Development and Tourism* et d'autres ministères provinciaux. Il soutient des programmes tels que *Environmental Youth Corps* (Compagnie des jeunes pour l'environnement) et *Nova Scotia Links* (Liens de Nouvelle-Écosse).

3. *Co-operative Employment Program (Programme d'emplois coopératif)*
   Le programme *Co-operative Employment* offre des possibilités d'études aux étudiants du postsecondaire participant à un programme alternance travail-études. Les employeurs admissibles doivent embaucher un étudiant inscrit à un programme

alternance travail-études approuvé et se font rembourser une partie du salaire de l'étudiant par *Economic Development and Tourism*.

4. ***Nova Scotia Employment Program for Students (Programme d'emplois de la Nouvelle-Écosse pour étudiants)***

Le programme *Nova Scotia Employment Program for Students* conclut des partenariats avec des organismes sans but lucratif et des organismes subventionnés par le gouvernement, ainsi qu'avec les administrations municipales, pour créer — partout en province — des emplois d'été reliés à une carrière à l'intention des étudiants du postsecondaire; le programme se concentre sur les régions de la Nouvelle-Écosse connaissant le plus de chômage.

5. ***YES! – Youth Entrepreneurial Skills Program (Programme d'initiation à l'entreprise pour les jeunes)***

Les jeunes Néo-Écossais profitent pleinement des occasions d'affaires partout en province. Ils s'embauchent eux-mêmes et embauchent parfois d'autres personnes; ils utilisent leurs compétences pour saisir les rênes de leur avenir. Ils optent pour quelque chose qu'ils aiment, puis y consacrent toute leur énergie. C'est une excellente façon de vivre l'été qui peut aboutir à une carrière d'entrepreneur.

Le programme *YES* prévoit des prêts remboursables et (ou) des conseils et de la formation en matière commerciale pour les étudiants à temps plein âgés de 16 à 29 ans qui désirent lancer et exploiter leur propre entreprise d'été. Il aide les participants à dresser un plan d'affaires et à se préparer à exploiter leur entreprise. Les étudiants admissibles peuvent obtenir un prêt d'une valeur pouvant atteindre 5 000 $.

C. Sources d'information

1. ***Community Economic Development Division — CED (Division du développement économique communautaire)***

La *Community Economic Development Division* dirige les activités de soutien gouvernemental en matière de développement économique communautaire en Nouvelle-Écosse. Le personnel fournit une vaste gamme de services de soutien aux responsables du développement régional ainsi qu'à la petite et moyenne entreprise. Le CED encourage et favorise les organismes de la Nouvelle-Écosse qui sont responsables du développement économique communautaire.

Tél. : (902) 424-2720
Téléc. : (902) 424-0508
Courriel : econ.ced@gov.ns.ca

Site Web
http://www.gov.ns.ca/ecor/ced/

Programmes d'emplois
Tél. : (902) 424-2720
Téléc. : (902) 424-0508
Numéro sans frais : 1 800 880-6661

Site Web
http://www.gov.ns.ca/ecor/infocent/employ.htm

Périodiquement, la division administre des programmes d'emplois de courte durée. Certains sont destinés spécifiquement à l'emploi étudiant, tandis que d'autres servent plutôt à stimuler les économies régionales. Parmi les exemples de programmes antérieurs, mentionnons les suivants : *Nova Scotia Employment Program for Students* (Programme d'emplois pour étudiants), *PEP* (Programme d'emplois provincial), *Hire A Student Tax Credit Program* (Programme de crédit d'impôt « Embauchez un étudiant »), *Municipal Works Program* (Programme de travaux municipaux) et *Nova Scotia Works* (Nouvelle-Écosse au travail).

2. *Financement en matière d'emploi pour d'autres ministères provinciaux*

Une partie du budget consacré à l'emploi est distribuée à différents ministères en vue de la création d'emplois pendant les mois d'été. Il s'agit notamment des ministères suivants : *Environment* (Environnement), *Housing and Consumer Affairs* (Logement et Services aux consommateurs), *Natural Resources* (Resources naturelles), *Community Services* (Services communautaires) et *Education and Culture* (Éducation et Culture).

Les initiatives en matière d'emploi visent à répondre à des besoins stratégiques précis.

Youth Entrepreneurial Skills Programs — YES (Programmes d'initiation à l'entreprise pour les jeunes)
Tél. : (902) 424-2720
Téléc. : (902) 424-0508
Numéro sans frais : 1 800 565-2009

Site Web
http://www.gov.ns.ca/ecor/ced/youth/yes.htm

Department of Education and Culture (ministère de l'Éducation et de la Culture)

A. Aperçu général et principaux clients

Le ministère de l'Éducation et de la culture de la Nouvelle-Écosse a le mandat de s'assurer que les services d'éducations et de formation professionnelle et technique sont fournis aux Néo-Écossais conformément à la loi. Ce mandat comprend : les écoles publiques, l'aide financière aux étudiants du postsecondaire, l'exploitation du Nova Scotia Community College (Collège communautaire de Nouvelle-Écosse) et du Collège de l'Acadie, l'exploitation du Nova Scotia Museum (Musée de la Nouvelle-Écosse), de la Provincial Library (Bibliothèque provinciale) et d'un système de soutien aux bibliothèques régionales de la province, l'exploitation d'un service d'éducation par correspondance, de formation en apprentissage et de certificats professionnels connexes et la prestation d'un service complet d'orientation professionnelle.

Ce ministère assure l'orientation générale des programmes pour les écoles publiques et la distribution des subventions aux commissions scolaires; il supervise l'élaboration des programmes d'études, fournit les manuels scolaires ainsi que les services de soutien financier et de recherche et participe à la planification des établissements scolaires ainsi qu'à l'exploitation des systèmes de transport des élèves.

Le ministère administre un système d'accréditation des enseignants ainsi que le système d'apprentissage provincial. Il a également le mandat de développer et de mettre en valeur le patrimoine culturel de la province par l'entremise de la Cultural Affairs Division (Division des affaires culturelles).

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Information Economy Initiative (Initiative en économie de l'information)*

Information Economy Initiative est un projet de 62,1 millions de dollars, le plus gros investissement en technologies de l'information de toute l'histoire de la Nouvelle-Écosse. Le projet, échelonné sur trois ans, prévoit des liaisons Internet, du matériel informatique, des logiciels, du soutien technique et du perfectionnement professionnel pour les écoles, les universités et les collectivités à la grandeur de la Nouvelle-Écosse. Il s'agit d'un investissement dans la jeunesse et dans les collectivités de la province. Il en résultera une économie et une **main-d'œuvre** plus fortes, ce qui enrichira les programmes d'études, attirera des investissements et reliera les collectivités de la Nouvelle-Écosse entre elles.

Le projet est une **collaboration** entre l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (par le biais de l'*Economic Diversification Agreement* – Entente sur la diversification économique), Industrie Canada, Développement des ressources humaines Canada, les ministères néo-écossais de l'Éducation et de la Culture) et du Développement économique et du Tourisme, le Nova Scotia Council on Higher Education (Conseil de l'enseignement supérieur de la Nouvelle-Écosse), le Technology and Science Secretariat (Secrétariat des technologies et des sciences), les écoles, les universités, le secteur privé et les collectivités.

Il comporte trois volets principaux. De nombreux détails du projet seront élaborés à partir d'une consultation et d'une planification continues avec les partenaires et les collectivités.

Investing in Research and Development (Investir dans la recherche et le développement)

Développement des technologies de l'information dans les universités : investissement de 19 millions de dollars. Ce volet vise trois universités néo-écossaises spécialisées dans les technologies de l'information : Dalhousie, Acadia et le University College of Cape Breton (UCCB) (Collège universitaire du Cap-Breton). Le projet comprend un réseau de recherche à haute vitesse reliant les universités de Dalhousie et d'Acadia ainsi que l'UCCB et la technologie nécessaire pour y ajouter plus tard d'autres universités, le Nova Scotia Community College (Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse) et le Collège de l'Acadie. D'autres éléments sont axés sur l'infrastructure des technologies de l'information, prévoyant l'établissement de centres universitaires d'excellence pour la formation en TI ainsi que le soutien des **programmes de partenariat avec l'entreprise et l'industrie.**

Investing in Students and Schools (Investir dans les étudiants et les écoles)
Investissement de 35,3 millions de dollars pour financer l'achat d'ordinateurs et de réseaux locaux dans les écoles d'environ 100 localités réparties dans toute la province. Cela permettra à la province de réaliser une bonne partie de son objectif qui vise à avoir un ordinateur pour cinq étudiants d'ici 2005.

Linking Communities and Developing Strength (Relier les collectivités et développer les forces)
Investissement de 6,8 millions de dollars. Le Programme d'accès aux collectivités (PAC) d'Industrie Canada a été créé afin de permettre aux populations rurales d'accéder à Internet. On ajoutera jusqu'à 100 autres sites du PAC dans diverses localités réparties à travers la province et on créera des partenariats de soutien pour l'accès des collectivités régionales. De nombreuses utilisations des sites du PAC permettront de créer des projets producteurs de recettes au cours des trois prochaines années. Par ailleurs, le ministère assurera le financement à court terme du projet *Smart Region* du *Strait East Nova Community Enterprise Network (SENCEN)* (Réseau d'entreprises communautaires Strait East Nova).

2. ***Service jeunesse Canada (Développement des ressources humaines Canada)***
Ce programme est destiné aux jeunes de 15 à 30 ans qui ne sont plus aux études. En participant à ce programme, les jeunes touchent une rémunération hebdomadaire fixée par la région pour leurs frais de subsistance.

3. ***Provincial Youth Internship Program: Summer Program (Programme provincial de stages pour les jeunes : un programme d'été)***
Programme destiné aux nouveaux diplômés du secondaire et aux étudiants âgés de 16 à 30 ans inscrits à une université, un collège communautaire ou une école de métiers privée. Le programme offre aux candidats des emplois d'été de deux à quatre mois qui sont de nature à mener à une carrière. Tous les emplois sont dans des ministères ou organismes du gouvernement provincial.

4. ***Challenge to Change (Défi du changement)***
Ce programme est destiné aux jeunes Micmacs et aux Autochtones âgés de 16 à 24 ans qui habitent dans une réserve de la Nouvelle-Écosse.

- Les candidats doivent avoir quitté l'école.
- Ils doivent vouloir trouver du travail et poursuivre une carrière.
- Ils doivent avoir à surmonter des obstacles à l'emploi.

Ce programme offre aux candidats la possibilité de travailler temporairement pendant cinq mois. Les emplois débutent à différentes périodes de l'année selon la nature des projets. Les candidats retenus participent à un programme en quatre étapes qui leur permet de redécouvrir leurs racines culturelles, d'explorer les objectifs qu'ils visent dans la vie; de choisir et réaliser un projet communautaire et de choisir un cheminement de carrière.

5. ***Fast Track to Entrepreneurship Program (Programme accéléré d'accès à l'entrepreneuriat)***
Ce programme est destiné aux jeunes de 13 à 18 ans qui désirent explorer l'entrepreneuriat comme choix de carrière. Les candidats doivent participer à six ateliers de trois heures chacun afin de se rendre admissibles aux prêts offerts en

vertu du programme. Celui-ci présente le monde des affaires comme choix de carrière aux jeunes. Chaque participant est considéré comme un propriétaire exploitant indépendant qui reçoit le soutien continu d'un animateur local. Les participants peuvent demander des prêts auprès des commanditaires locaux après avoir terminé les six ateliers de trois heures. Ces ateliers guident les étudiants dans le processus de lancement et d'exploitation d'une entreprise.

6. *Entrepreneurship 12 (Entrepreneuriat 12)*

Ce cours de 12e année a été conçu pour les étudiants du secondaire qui désirent lancer leur propre entreprise ou explorer l'entrepreneuriat comme choix de carrière. Le cours crédité comporte un volet théorique et un volet pratique. Il offre aux étudiants les connaissances fondamentales qu'il leur faut pour créer une entreprise en plus d'un soutien et des conseils une fois en affaires.

7. *Entrepreneurship Venture Centres — EVC (Centres d'entrepreneuriat)*

Ce programme est destiné aux jeunes de 16 à 21 ans qui désirent lancer leur propre entreprise. Il permet aux étudiants du secondaire d'explorer l'entrepreneuriat comme choix de carrière. Sous la direction d'un professeur accrédité travaillant à temps plein, les étudiants lancent et exploitent leur propre entreprise tout en poursuivant leurs études normales de niveau secondaire. Ils élaborent eux-mêmes leur charge de cours, reçoivent tous les crédits pour les cours suivis ainsi que le même diplôme que leurs pairs.

8. *International Youth Internship Program (Programme de stages internationaux pour les jeunes)*

Ce programme est destiné aux diplômés universitaires ou collégiaux âgés de 19 à 30 ans. Les candidats doivent :

- être citoyens canadiens et pouvoir travailler au Canada;
- être sans emploi ou sous-employés (travailler dans un emploi qui ne leur permet pas d'utiliser leur formation scolaire);
- posséder les rudiments d'une langue étrangère ou être disposés à les acquérir;
- consentir à réaliser les objectifs du stage et à partager certains coûts reliés au stage.

Ce programme offre aux candidats la possibilité de travailler dans des activités de perfectionnement pendant six à douze mois. Les emplois débutent à différentes périodes de l'année selon les besoins de l'employeur. Les candidats retenus occupent toutes sortes de fonctions selon les besoins des projets. Les stages comportent généralement des affectations d'au moins trois mois en Asie, en Amérique Latine ou en Afrique. De retour au Canada, l'employeur soutient les efforts du stagiaire dans sa recherche d'un emploi relié à sa carrière. Le programme est commandité par l'Agence canadienne de développement international (ACDI) avec le concours financier de Stratégie d'emploi des jeunes et est élaboré par Développement des ressources humaines Canada.

http://www.ceed.ednet.ns.ca

9. *Adult Learning & Innovation (Apprentissage des adultes et innovation)*

Adult Learning & Innovation est une division de la direction des programmes du ministère de l'Éducation et de la Culture. Elle dirige quatre sections :

- Learning Development and Resources Section (Section de développement de l'apprentissage et des ressources);
- Transitional and Development Section (Section de transition et de perfectionnement);
- Private Trade School Section (Section des écoles de métiers privées);
- Rehabilitation Programs and Services (Section des programmes et services de réadaptation).

http://www.ednet.ns.ca/educ/program.htm

10. *Partnership Secretariat (Secrétariat des partenariats)*

Le **Partnership Secretariat** travaille avec les quatre sections de la division Adult Learning & Innovation (Apprentissage des adultes et innovation) afin d'assurer le perfectionnement réel des ressources humaines en Nouvelle-Écosse de concert avec un véritable développement économique communautaire. Son objectif est d'instituer de nouveaux partenariats créatifs au sein de l'économie néo-écossaise en constante évolution et de contribuer à la viabilité à long terme des collectivités de la Nouvelle-Écosse.

Autres partenariats

Human Resources Development Canada / Nova Scotia Community Colleges (Développement des ressources humaines Canada et Collèges communautaires de la Nouvelle-Écosse)

Au cours des dernières années, les collèges communautaires de la Nouvelle-Écosse, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC), ont offert des programmes et des services de formation de qualité dans le but d'aider les entreprises, les collectivités et les industries locales à demeurer concurrentielles dans une économie en évolution. Même si DRHC a subi des réductions d'effectifs considérables au cours des trois dernières années, les projets de coopération entre les collèges et DRHC continuent de se développer dans le cadre de plusieurs nouveaux projets au niveau des campus.

Les campus d'Annapolis et de Kingstec collaborent tous deux avec DRHC pour mettre en place deux Youth Resources Centres (Centres de ressources pour les jeunes). Un sera installé à Kentville dans l'immeuble de l'hôtel de ville et l'autre, sur le campus d'Annapolis. Ces centres offriront aux jeunes les ressources et l'aide nécessaires pour leur permettre de s'intégrer au marché du travail et de faire des choix de carrières éclairés.

DRHC a également installé des Centres de ressources humaines sur les campus d'Annapolis et de Burridge. Le premier fournit des services à la région de la vallée de l'Annapolis, remplaçant le bureau de DRHC qui a été fermé à Middleton. Le nouveau centre de Burridge, qui a un personnel de trois employés, offre des séances d'information de groupe, évalue les besoins sur le plan des services et propose des services de counselling en matière d'emploi et de gestion de cas pour la clientèle de DRHC.

Le campus de Halifax et l'Institute of Technology Campus (Campus de l'Institut de technologie) collaborent avec DRHC dans le cadre de plusieurs projets, dont l'élaboration d'un site Web pour étudiants handicapés et le financement

de clients individuels de DRHC participant au programme *Deaf Upgrading for Employment* (Aide aux malentendants pour l'emploi). En plus, DRHC a joué un rôle de premier plan dans la production et le financement de TEAM Work Cooperative Ltd. en partenariat avec le ministère de l'Éducation, le ministère des Services communautaires et nombre d'organismes de défense et de soutien des intérêts communautaires pour les personnes handicapées. Le NSCC est l'un des membres fondateurs de TEAM Work, une collaboration visant à créer des emplois pour les personnes handicapées ainsi qu'à servir de modèle de guichet unique permettant aux gens d'accéder aux services à partir d'un seul emplacement.

HRDC Nova Scotia Job Bank (Banque d'emplois DRHC/Nouvelle-Écosse)

Les listes d'emplois de DRHC proposent un choix de débouchés qui sont annoncés dans les Centres de ressources humaines dans toute la Nouvelle-Écosse, ainsi que plusieurs postes difficiles à pourvoir ailleurs au Canada.

Le plan de formation définitif pour l'achat de places par DRHC vient d'être publié. Ce plan présente les lignes directrices opérationnelles relatives à l'administration de la formation au montant de 6,9 millions de dollars pour 650 clients de DRHC. L'un des aspects intéressants du plan de cette année est une dédicace qui se lit comme suit :

« Ce plan de formation définitif est dédié au personnel des centres de ressources humaines et du Nova Scotia Community College (Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse) qui ont œuvré ensemble au fil des ans pour offrir des programmes de formation à des milliers de Néo-Écossais dans le cadre de programmes gouvernementaux. Leurs efforts ont eu de profondes répercussions sur la vie de nombreuses personnes dans notre belle province. » (Traduction libre)

C. Sources d'information

1. *Nova Scotia Trends in the Economy (Tendances économiques de la Nouvelle-Écosse)*

Cet organisme fournit des statistiques sur la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse.

Site Web http://www.gov.ns.ca/fina/stats.div/trends/may/tr007.htm

2. *The Nova Scotia Community College Graduate Follow-up Survey Report (Rapport sur l'enquête de suivi réalisée auprès des diplômés du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse)*

Le rapport sur l'enquête de suivi réalisée auprès des diplômés du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, en 1995, présente les résultats d'une enquête sur l'emploi auprès des diplômés de cet établissement, du Memorial Composite ainsi que de la faculté technique et des métiers du University College of Cape Breton.

3. ***Career Options: An Occupational Handbook for Nova Scotians, 1996 (Choix de carrières : un manuel sur les professions et métiers pour les Néo-Écossais — 1996)***

Career Options (Choix de carrières) est une banque de données en ligne qui fournit des renseignements sur plus de 180 groupes de professions et métiers (classés par genre de travail, scolarité, formation et exigences physiques) que l'on peut exercer en Nouvelle-Écosse. *Career Options* répond à d'importantes questions sur chacune des professions, telles que :

- Quelles sont les principales tâches?
- L'emploi est-il à temps plein, à temps partiel ou saisonnier?
- Quelle formation est exigée?
- Où obtient-on la formation voulue en Nouvelle-Écosse?
- Combien de temps dure la formation?
- Quelles compétences sont demandées pour ce genre de travail?
- Les personnes occupant ces fonctions travaillent habituellement à quels endroits?

Career Options répond également à des questions au sujet du marché du travail de la Nouvelle-Écosse.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Department of Economic Development and Tourism (ministère du Développement économique et du Tourisme)

A. Aperçu général et principaux clients

Depuis le 31 juillet 1998, les responsabilités de ce ministère sont assumées par **Development, Fisheries and Tourism** (Développement, Pêcheries et Tourisme) et **Technology and Environment** (Technologie et Environnement), nouvellement créés. Nous fournissons des renseignements sur ce ministère à titre de référence seulement.

Enterprise PEI (Entreprise Î.-P.-É.), une division du ministère, a reçu le mandat, le 9 septembre 1993, d'assurer la direction de l'élaboration, du soutien et de la mise en œuvre du développement économique, ainsi que d'aider à l'établissement et au maintien d'entreprises rentables et créatrices de richesse dans l'Île-du-Prince-Édouard.

http://www.gov.pe.ca/edt/index.asp

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Employment Development Agency (Agence de développement de l'emploi)*
Les programmes de l'Agence de développement de l'emploi tirent le maximum d'avantages des personnes embauchées pour le développement des collectivités.

http://www.gov.pe.ca/edt/empdevag/index.asp

2. *Development Division (Division du développement)*
Cette division est le fer de lance du nouveau développement économique de la province. Son rôle est indispensable et crucial pour réaliser l'objectif global du gouvernement de promouvoir de solides initiatives de développement. Elle sollicite et soutient l'investissement, crée des emplois et de la richesse pour l'Île-du-Prince-Édouard. Elle encourage activement la petite entreprise, stimule l'entrepreneuriat et le partage du risque d'investissement, définit des stratégies de nature énergétique et technologique, réalise des études de marché et assure la promotion active de l'Île-du-Prince-Édouard comme endroit concurrentiel pour faire des affaires. La division s'occupe notamment de la création d'emplois dans les secteurs suivants :

Aerospace and Food (Aérospatiale et alimentation)
Les responsabilités de cette section sont de dénicher et de développer de bonnes occasions d'affaires et d'en faire la promotion, en mettant l'accent sur la création de richesse et d'emplois dans les secteurs à valeur ajoutée de la transformation alimentaire et de l'aérospatiale. Cette section soutient activement les possibilités actuelles de croissance ainsi que les initiatives de création d'entreprises de la part des investisseurs insulaires comme de ceux de l'extérieur. Elle est également responsable de l'immigration des gens d'affaires et de l'administration des marchés d'approvisionnement.

Information and Communications Technology — IC&T (Technologie de l'information et des communications)
La création d'emplois et de richesse dans les secteurs de l'information et des communications est la principale responsabilité de ce groupe. Bâtir des infrastructures techniques et humaines, rechercher de nouvelles sociétés qui s'établiraient dans la province et assurer une aide aux entreprises établies et récemment créées sont les principales tâches du groupe IC&T. Ce dernier a aussi le mandat de formuler des recommandations de politiques dans le domaine des télécommunications.

http://www.gov.pe.ca/edt/epei/epei_dev/index.asp

3. *Community Development Division (Division du développement des collectivités)*
La Division du développement des collectivités œuvre de concert avec des partenaires en développement économique pour faciliter le développement des régions rurales de l'Île-du-Prince-Édouard. La division réalise cela par la gestion et la prestation de programmes et services qui viennent en aide à la petite entreprise, à l'entrepreneuriat, au développement des métiers, au développement de l'emploi et au développement économique des collectivités. Elle participe également à des initiatives du ministère en matière d'élaboration des politiques et de planification dans l'accomplissement de ses fonctions.

http://www.gov.pe.ca/edt/commdev/index.asp

4. *Policy and Planning (Élaboration des politiques et planification)*
Le mandat de cette division est de fournir de l'aide en matière d'élaboration des politiques et de planification à toutes les divisions du ministère, de recueillir et développer le matériel de recherche qui est indispensable à l'ensemble des initiatives de développement économique, de **procéder à des analyses sur l'économie et le marché du travail,** d'offrir un soutien informatique au personnel, de mettre au point des systèmes informatiques, de développer le centre d'information Internet de la province, de représenter le ministère dans le cadre de différentes initiatives de politiques interministérielles, de fournir de l'aide au sujet des politiques concernant les ententes fédérales-provinciales et de coordonner la préparation des rapports annuels et des cahiers d'information.

http://www.gov.pe.ca/edt/polplan/index.asp

5. *Human Resources Investment Branch (Direction générale de l'investissement en ressources humaines)*
Cette direction générale assure la gestion globale du Human Resources Investment Fund (Fonds d'investissement en ressources humaines). Le Fonds, comme le prévoyait le budget fédéral de février 1995, est un instrument visant à appuyer, sur une grande échelle, une stratégie d'emploi et d'investissement dans les projets sociaux. Il soutient les initiatives et les services qui aident activement les chômeurs à se trouver un emploi et à le conserver et qui visent à combattre la pauvreté chez les jeunes et à secourir les plus démunis.

Les fonctions de cette direction générale comprennent la mise en oeuvre des nouvelles mesures de réemploi et de soutien énoncées dans la Loi sur l'assurance-emploi (voir le chapitre I, Assurance-emploi). Elles incluent en outre l'appui au programme jeunesse du gouvernement, l'appui au programme Jobs Strategy

(Stratégie emplois), la coordination des ententes fédérales-provinciales sur le marché du travail et les ententes avec les communautés autochtones, ainsi qu'une panoplie d'initiatives qui appuient les objectifs nationaux dans les domaines d'intérêt commun. Cette direction générale voit aussi à soutenir les projets touchant l'amélioration de l'employabilité des personnes handicapées, la recherche et le développement dans le domaine des soins apportés aux enfants ainsi que la recherche en développement social.

Aboriginal Relations (Relations avec les autochtones)

Cette direction administre les programmes suivants liés au développement de la main-d'œuvre autochtone : *First and Inuit Child Care Initiative* (Initiative en matière de soins aux enfants inuits et des Premières Nations), *Aboriginal National Framework Agreements* (Ententes cadres nationales avec les autochtones), *Regional Bilateral Agreements* (Ententes régionales bilatérales) et Initiatives stratégiques autochtones (ISA).

Federal-Provincial Relations (Relations fédérales-provinciales)

Cette direction s'occupe des relations fédérales-provinciales, y compris des négociations fédérales-provinciales sur le marché du travail et l'administration des programmes fédéraux-provinciaux. La base d'un nouveau partenariat entre le gouvernement du Canada et les gouvernements des provinces et des territoires est exposée dans la nouvelle Loi sur l'assurance-emploi qui est entrée en vigueur le 1er juillet 1996. Ce partenariat respecte la responsabilité provinciale en matière de formation de la main-d'œuvre et reconnaît que les deux paliers de gouvernement doivent trouver de nouvelles façons de collaborer pour aider les chômeurs canadiens à trouver et à conserver des emplois. En vertu de ces nouvelles ententes, les provinces et territoires qui le désirent pourront assumer la responsabilité des mesures actives d'aide à l'emploi avec le soutien des fonds de l'assurance-emploi administrés par le gouvernement du Canada. Le gouvernement fédéral se retirera de l'achat de formation, de formation en apprentissage, d'enseignement coopératif, de formation en milieu de travail et de formation dans le cadre de projets, d'ici trois ans ou même plus tôt si c'est la volonté des provinces et des territoires.

6. *Labour Market Development Agreement (Entente sur le développement du marché du travail)*

La ***Labour Market Development Agreement*** intervenu entre le Canada et l'Île-du-Prince-Édouard établit un nouveau partenariat pour la préparation et la gestion de programmes et de services de développement du marché du travail pour les chômeurs de l'Île-du-Prince-Édouard.

Les gouvernements du Canada et l'Île-du-Prince-Édouard joueront des rôles égaux dans l'élaboration des mesures et des services actifs d'aide à l'emploi, ainsi que dans les prises de décisions connexes, qui sont prévus par la Loi sur l'assurance-emploi; ils verront également à faire fonctionner le Service national de placement (SNP) dans l'Île. Le SNP offre de l'information sur les emplois vacants au Canada afin d'aider les travailleurs à trouver du travail et les employeurs à trouver des travailleurs compétents; les services comprennent la diffusion de renseignements sur le marché du travail, des services de placement et des conseils en matière d'emploi.

Ces ententes, intervenues grâce à un nouveau partenariat entre les deux gouvernements, ont pour objet de faire en sorte que l'élaboration des programmes

tient compte des besoins, des circonstances et des priorités de l'Île-du-Prince-Édouard.

En vertu de cette entente, le gouvernement du Canada aura la pleine responsabilité financière des mesures et des services actifs d'aide à l'emploi reliés à l'assurance-emploi ainsi que du SNP; il aura également la responsabilité de la réalisation de tous ces programmes et services. Ceux-ci continueront d'être offerts dans les deux langues officielles là où la demande le justifiera.

La Loi sur l'assurance-emploi prévoit toute une gamme de prestations et de mesures de soutien actives d'aide à l'emploi visant à permettre aux gens de réintégrer le marché du travail le plus rapidement et le plus efficacement possible. En voici quelques-unes :

Prestations d'emploi

Subventions salariales ciblées — Aide aux employeurs afin de les encourager à embaucher des chômeurs.

Suppléments de rémunération ciblés (en voie de préparation) — Aide aux chômeurs afin de les encourager à accepter un emploi en leur proposant des primes d'encouragement comme les suppléments de rémunération temporaires.

Aide au travail indépendant — Aide aux sans-travail afin de les encourager à lancer leur propre entreprise.

Partenariats pour la création d'emplois — Aide aux employeurs afin de les encourager à créer des emplois pour les sans-travail et leur permettre d'acquérir l'expérience professionnelle qui améliorera leurs perspectives d'emploi à long terme.

Prêts et subventions de perfectionnement — Aide aux sans-travail afin de les aider à acquérir des compétences professionnelles, du niveau de base jusqu'au niveau avancé.

Mesures de soutien

Partenariats locaux sur le marché du travail — Aide aux employeurs, employés et associations d'employeurs, groupes communautaires et collectivités afin d'améliorer leur capacité de répondre aux besoins en matière de ressources humaines et de procéder à des ajustements de la main-d'œuvre.

Services d'aide à l'emploi — Aide aux organismes qui offrent des services d'emploi aux personnes employées.

Recherche et innovation — Appui aux activités qui permettent de trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer à un emploi, à le conserver ou à se réinsérer sur le marché du travail, ainsi qu'à être productifs au sein de la population active.

Les deux gouvernements vont mettre sur pied un Comité conjoint de gestion pour en surveiller l'administration et l'exécution. Le Comité de gestion sera composé de représentants de Développement des ressources humaines Canada, de leur homologues provinciaux provenant du bureau du Conseil exécutif ainsi que de représentants des ministères du Développement économique et du Tourisme, de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux.

L'entente fait aussi la promotion de partenariats et de coopération avec d'autres intervenants sur le marché du travail, comme les employeurs, les travailleurs et les organismes communautaires. Les principaux participants joueront un rôle clé dans la mise au point des mesures à mettre en oeuvre en vertu de cette entente.

http://www.gov.pe.ca/edt/labourmarket/high.asp

Department of Education (ministère de l'Éducation)

A. Aperçu général et principaux clients

Le mandat du ministère est d'offrir des programmes et services éducatifs, culturels et de loisirs de haute qualité à toute la population de l'Île-du-Prince-Édouard afin de stimuler la participation des insulaires aux activités sociales et économiques dans la mesure de leur potentiel, et d'améliorer leur bien-être et leur qualité de vie.

Higher Education and Training (Enseignement supérieur et Formation) et Adult Learning (Apprentissage des adultes) font désormais partie des divisions de ce ministère.

TERRE-NEUVE

Department of Human Resources and Employment (ministère des Ressources humaines et de L'emploi)

A. Aperçu général et principaux clients

Responsabilités du ministère :

- Offrir un soutien au revenu et les programmes sociaux qui s'y rattachent, tels l'accès à l'emploi et à la formation, aux personnes dans le besoin.
- Coordonner, élaborer, promouvoir et diriger la planification des programmes et les activités de recherche liées aux aspects socio-économiques des programmes ministériels.
- Fournir un soutien et des services afin de favoriser l'intégration communautaire des enfants et des adultes qui présentent des troubles de développement ou des déficiences physiques, de même que leur famille.

Department of Human Resources and Employment
Labour Market Development
P.O. Box 8700
St. John's, NF
Canada A1B 4J6
Tél. : (709) 729-2719
Téléc. : (709) 729-5560

http://www.gov.nf.ca/hre/

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Seasonal Employment Generation Program (Programme de création d'emplois saisonniers)*
Ce programme vise à offrir une aide financière aux employeurs oeuvrant dans un secteur saisonnier afin de créer de nouveaux emplois à plein temps, générateurs d'autres emplois, durant la période d'activités saisonnières. Cette aide ne vise pas les emplois existants. Une subvention salariale est offerte à 50 % de l'effectif normal de l'employeur. Cette subvention est accordée pendant un minimum de 8 semaines et un maximum de 15 semaines.

http://www.gov.nf.ca/hre/finsupp/labour.htm

2. *Employment Generation Program (Programme de création d'emplois)*
Ce programme a pour objet de créer de nouveaux emplois de longue durée et s'adresse aussi bien aux sociétés à but lucratif qu'aux organismes sans but lucratif. La subvention accordée ne s'applique pas au personnel déjà en poste. Les employés du secteur privé recevront 50 % de leur tarif horaire, jusqu'à concurrence de 4 $ l'heure, durant les 20 premières semaines et les 20 dernières semaines de ce programme de 60 semaines. Aucune subvention ne sera accordée pour la période intermédiaire de 20 semaines. Les organismes sans but lucratif, pour leur part, recevront 100 % des salaires versés jusqu'à concurrence de 5,68 $

l'heure durant les 20 premières semaines et les 20 dernières semaines de ce programme de 60 semaines. Par ailleurs, les organismes sans but lucratif recevront 10 % du montant approuvé pour les frais administratifs.

http://www.gov.nf.ca/hre/finsupp/labour.htm

3. *Small Enterprise Cooperative Assistance Program (Programme coopératif d'aide aux PME)*

Ce programme a été conçu afin d'aider les PME de la province (de moins de 50 employés et réalisant des ventes annuelles de moins de 5 millions de dollars) ou les entrepreneurs travaillant activement au démarrage d'une petite entreprise à embaucher des étudiants inscrits à un programme d'alternance travail-études accrédité de la province. L'emploi pour lequel l'étudiant est recruté doit être lié à son domaine d'études. Cinquante pour cent du salaire horaire, jusqu'à concurrence de 5 $ l'heure, sera versé en subvention pendant un minimum de 12 semaines et un maximum de 16 semaines.

http://www.gov.nf.ca/hre/finsupp/labour.htm

4. *Employer Wage Subsidy Program (Programme de subvention salariale à l'employeur)*

Ce programme s'échelonne sur une période de 32 semaines. Les dépenses salariales pour la période initiale de 12 semaines sont partagées moitié-moitié jusqu'à concurrence de 5 $ l'heure. L'employeur assume 100 % du salaire pendant la période intermédiaire de 10 semaines. La dernière tranche de 10 semaines fait de nouveau l'objet d'un partage équitable des coûts jusqu'à concurrence de 5 $ l'heure.

http://www.gov.nf.ca/hre/finsupp/labour.htm

5. *Programme Emploi pour les diplômés*

Ce programme a pour objet d'aider les diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire à se trouver de l'emploi dans leur domaine d'études. Afin d'y être admissible, le diplômé doit avoir terminé au moins une année d'études postsecondaires, être à la recherche active d'un emploi depuis au moins trois mois, être sans emploi ou sous-employé (moins de 20 heures par semaine) et avoir obtenu son diplôme au cours des deux dernières années. Un employeur établi recevra un remboursement équivalant à 60 % de chaque salaire versé jusqu'à concurrence de 10 000 $ par emploi d'une durée de 52 semaines.

6. *Student Work and Service Program (SWASP)* (Programme Travail et services pour étudiants)

Le programme SWASP a été mis sur pied pour aider les étudiants qui prévoient fréquenter un établissement d'enseignement postsecondaire dans l'année à venir à payer leurs études. Du même coup, les étudiants peuvent acquérir une expérience de travail enrichissante dans une entreprise du secteur privé ou faire un travail gratifiant au sein d'organismes sans but lucratif ou de groupes communautaires. Ce programme comporte deux volets.

1. Le volet emploi rémunéré est administré par le *Department of Human Resources and Employment* (ministère des Ressources humaines et de l'Emploi).

En vertu de ce programme, une subvention de 2,25 $ l'heure est versée au titre du tarif horaire accordé à l'étudiant par les employeurs du secteur privé et l'étudiant reçoit un crédit pour frais d'études de 50 $ pour chaque semaine de travail dans le cadre du programme. La subvention est valable pour un minimum de 5 semaines et un maximum de 18 semaines. On peut se procurer les formulaires de demande aux bureaux régionaux du ministère.

2. Le volet travail communautaire est administré par le *Community Service Council* (Conseil des services communautaires). Ce volet accorde à l'étudiant une allocation hebdomadaire de 50 $ de même qu'un bon d'études de 1 400 $ pour avoir effectué 280 heures de travail communautaire. Ce programme a une durée maximale de 8 semaines. Les formulaires de demande se trouvent aux Centres d'emploi pour étudiants de DRHC, aux bureaux régionaux du ministère et au *Community Service Council*. Les demandes de placement pour le travail communautaire par l'entremise de l'université Memorial se trouvent au centre de placement étudiant de l'université.

7. *High School Program (Programme destiné aux élèves du secondaire)*

Ce programme accorde une subvention salariale aux entreprises du secteur privé et aux organismes sans but lucratif afin de les inciter à embaucher des élèves des niveaux I, II et III. Les employeurs du secteur privé recevront un remboursement de 2,25 $ l'heure jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine. Les organismes sans but lucratif recevront un remboursement complet des salaires jusqu'à concurrence de 5,25 $ l'heure, de même qu'un remboursement de 10 % des charges sociales de l'employeur. Cette aide financière est valable pendant un minimum de 3 semaines et un maximum de 8 semaines.

C. Sources d'information

Department of Human Resources and Employment
Labour Market Development
P.O. Box 8700
St. John's, NF A1B 4J6
Tél. : (709) 729-2719 Téléc. : (709) 729-5560

Department of Development and Rural Renewal (ministère du Développement et du Renouveau rural)

A. Aperçu et principaux clients

Le *Department of Development and Rural Renewal* a pour mandat de favoriser la création de nouvelles perspectives d'emploi et la croissance économique, principalement dans les régions rurales. Le ministère a contribué à l'établissement de 20 zones économiques partout à Terre-Neuve et au Labrador. Chaque zone est représentée par un conseil régional qui a pour tâche de favoriser le développement économique et commercial dans son secteur. Chaque conseil agit comme organisme de coordination entre les collectivités, les groupes de développement local, les

entreprises, la main-d'œuvre, les établissements d'enseignement, les groupes de formation et les gouvernements fédéral et provincial.

Afin d'appuyer le travail des conseils régionaux, le ministère prévoit offrir aux petites entreprises un ensemble de services intégrés de soutien dans chaque zone. Ces services seront offerts conjointement par le ministère, le gouvernement fédéral et les organismes communautaires du secteur afin de permettre aux entreprises d'avoir accès aux ressources et aux programmes offerts aux PME grâce à un guichet unique. Les entreprises bénéficieront de services financiers, de consultation et d'information.

Le ministère travaille également à l'élaboration d'initiatives stratégiques visant à stimuler la croissance d'industries nouvelles ou existantes en ouvrant de nouvelles avenues commerciales aux entreprises de la province. Par exemple, il apporte sa contribution à la *Newfoundland and Labrador Film Development Corporation* qui favorise la croissance de l'industrie du cinéma et du vidéo de la province. Il travaille également de concert avec l'île de St-Pierre-et-Miquelon afin d'explorer de nouvelles façons d'exporter des biens manufacturés vers la Communauté économique européenne en passant par St-Pierre et de réduire les droits et les tarifs normalement exigibles. En collaboration avec les entreprises de transformation secondaire de produits alimentaires et l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs, le ministère cherche également à accroître les débouchés pour les produits et les exportations à valeur ajoutée.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Transitional Jobs Fund (Fonds transitoire pour la création d'emplois)*

En vertu de ce fonds, le *Department of Development and Rural Renewal* reçoit des propositions et en assure l'évaluation et l'approbation à l'échelle provinciale. Développement des ressources humaines Canada est chargé du même processus au niveau fédéral.

Par l'entremise de ce fonds, les entreprises ont accès à une aide financière qu'elles peuvent appliquer notamment aux salaires et aux autres coûts liés à l'emploi, aux frais généraux et à certains coûts d'immobilisations. Les propositions soumises doivent démontrer que leur mise en œuvre aiderait le fonds à atteindre ses objectifs et qu'elles respectent, en tous points, les lignes directrices établies.

Department of Industry, Trade and Technology (ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie)

A. Aperçu et principaux clients

UN MOT DU MINISTRE

« Notre objectif est de favoriser l'investissement dans la province en réduisant les formalités administratives en matière d'imposition et de réglementation. Vous trouverez, à Terre-Neuve, des gens désireux de coopérer avec vous afin de concrétiser vos idées. Vous trouverez également ici une qualité de vie que le reste de l'Amérique du Nord a perdue il y a un siècle et qu'elle n'évoque plus qu'avec nostalgie. Voilà ce que vous gagnerez à faire des affaires à Terre-Neuve et au Labrador. » (Traduction libre)

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Economic Diversification and Growth Enterprises Initiative (EDGE) (Initiative pour la diversification et la croissance de l'économie)*

La loi régissant l'initiative EDGE de Terre-Neuve et du Labrador offre des exonérations temporaires d'impôts substantielles, la possibilité de louer des terres de la Couronne à prix minime afin de favoriser les nouveaux investissements dans la province, de même que les services d'une personne-ressource désignée de l'État. L'objectif visé est de stimuler la création d'emplois dans le secteur privé grâce à la diversification de l'économie. Les incitatifs offerts s'adressent tant aux entreprises existantes qui souhaitent prendre de l'expansion qu'aux nouvelles sociétés reconnues en vertu de l'initiative EDGE.

Department of Industry, Trade and Technology
Business Analysis Division
P.O. Box 8700
St. John's, NF Canada A1B 4J6
Tél. : (709) 729-5066
Téléc. : (709) 729-3208

http://www.success.nfld.net

Department of Education - Advanced Studies Branch (ministère de l'Éducation – Direction des études supérieures)

A. Aperçu et principaux clients

La Direction des études supérieures est chargée de la conception et de la mise en œuvre de politiques, de programmes et de services visant à maximiser le perfectionnement des ressources humaines en ayant recours à l'éducation postsecondaire, aux programmes d'alphabétisation, à la formation, à la reconnaissance des compétences professionnelles et à l'aide financière aux étudiants. En plus de ses deux divisions responsables des programmes, la direction comporte deux secrétariats; le premier est chargé de la gestion des ententes de coopération Canada-Terre-Neuve pour le développement des ressources humaines et le second, des activités du *Council for Higher Education* (Conseil des études supérieures).
http://www.gov.nf.ca/edu/advanstu/advstubr.htm

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Institutional and Industrial Education Division (Division de l'enseignement en établissement et en industrie)*

Cette division assure la réglementation, la coordination et l'évaluation des programmes publics et privés de formation industrielle postsecondaire, l'administration du système de formation d'apprentis comprenant l'accréditation nationale des métiers, l'évaluation des besoins de formation de la province ainsi que la recherche relative aux nouvelles méthodes et techniques pédagogiques. La division est également chargée de l'administration du système provincial d'attribution de bourses et de récompenses aux étudiants qui fréquentent ou qui sont sur le point de fréquenter un établissement d'enseignement postsecondaire.

La Division de l'enseignement en établissement et en industrie comporte deux sections : la Section des services d'enseignement postsecondaire et la Section des services à l'industrie.

La Section des services d'enseignement postsecondaire voit à la réglementation, à la coordination et à l'évaluation des programmes publics et privés d'enseignement postsecondaire. Les conseillers pédagogiques et le personnel de gestion évaluent les besoins de formation de la province et procèdent à l'élaboration des programmes, examinent les programmes provinciaux existants, analysent les propositions de programmes soumises au ministère, définissent et mettent en œuvre des stratégies d'évaluation des programmes, commandent et effectuent des recherches sur de nouvelles techniques et méthodes pédagogiques, prennent les mesures nécessaires pour pourvoir aux besoins de perfectionnement du personnel d'enseignement postsecondaire, s'acquittent des obligations du ministère en ce qui concerne les aspects pertinents des lois et règlements régissant l'enseignement postsecondaire et assurent la liaison avec d'autres ministères et organismes à l'échelle provinciale, nationale et internationale.

La Section des services à l'industrie est chargée de pourvoir aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des employeurs de la province, principalement par le biais du Programme Sceau rouges interprovincial. Les conseillers en formation en industrie veillent à l'application des dispositions de la Loi sur les apprentis en suivant de

près leur évolution au travail et durant les périodes de formation à l'école. La participation des comités consultatifs des métiers, qui présentent leurs recommandations au conseil provincial d'apprentissage, assure le respect des normes provinciales et fédérales.

2. *Division des ententes fédérales-provinciales*

Cette division est chargée de la coordination des activités liées aux accords de financement fédéraux-provinciaux à l'égard desquels le ministère est un intervenant de premier plan. La division partage les responsabilités avec d'autres ministères provinciaux tels que le *Department of Development and Rural Renewal* et le *Department of Industry, Trade and Technology* et avec des organismes fédéraux tels que l'Agence de promotion économique du Canada atlantique.

- Entente de COOPÉRATION Canada-Terre-Neuve sur le développement des ressources humaines
- Entente Canada-Terre-Neuve sur le renouveau économique
- Accord complet de développement économique Canada-Terre-Neuve

http://www.gov.nf.ca/edu/other/hrdsec.htm

Partenariats avec le gouvernement fédéral

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Planification et développement économiques*

Le financement permet de fournir assez de ressources pour exploiter les nouvelles occasions de développement économique et pour soutenir les activités de planification du développement des organismes communautaires et des organismes de développement économique du Labrador. La stratégie englobe une vaste gamme d'activités de développement économique durable, notamment :

- le développement des pêches,
- le développement forestier,
- le développement du tourisme,
- les études de planification économique,
- les projets-pilotes.

Une attention particulière est portée au développement de nouveaux débouchés économiques, à plus petite échelle, qui encouragent les initiatives et les projets d'investissement privés au niveau provincial et qui ont recours à des technologies innovatrices pour répondre aux besoins particuliers du Labrador. Les projets doivent respecter les plans de développement économique régionaux et être liés au développement industriel. La priorité sera accordée aux projets qui présentent des possibilités de création d'emplois.

Comprehensive Labrador Cooperation Agreement Office
P.O. Box 539, Station C
Happy Valley - Goose Bay, NF, Canada A0P 1C0
Tél. : (709) 896-1780/896-2800 Téléc. : (709) 896-0045

Tél. : (709) 896-1780/896-2800 Téléc. : (709) 896-0045

Department of Mines and Energy (ministère des Mines et de l'Énergie)

A. Aperçu et principaux clients

Le *Department of Mines and Energy* assure la gestion des ressources minérales et énergétiques de la province. Les activités du ministère sont regroupées dans deux principaux secteurs : gestion des ressources minérales et gestion des ressources pétrolières et énergétiques. Le ministère a pour mandat de réaliser des projets opportuns capable de créer le plus haut taux d'emploi pour les citoyens de Terre-Neuve et du Labrador et la plus vaste gamme de débouchés commerciaux pour la province. L'un des principaux objectifs est de créer des industries intégrées d'exploitation minière et de production d'énergie et de générer le maximum de revenus pour la province grâce à l'exploitation de ces ressources, tout en adhérant à des politiques justes et équitables pour les exploitants qui favorisent le maintien d'activités de prospection et de mise en valeur de haut niveau.

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Formation en matière de prospection*

Le volet éducatif du *Prospectors Assistance Program* (programme d'aide aux prospecteurs) couvre tous les coûts liés aux étudiants pour donner un cours complet en techniques de prospection de base. Ce cours se donne annuellement, tard au printemps, dans les collèges communautaires de la province. À la fin de juin 1996, 120 étudiants au total l'avaient suivi. Parmi les prospecteurs nouvellement formés, certains ont découvert des zones d'exploitation possible de grand intérêt et ont même consenti des options sur des propriétés avec des entreprises du secteur privé.

Department of Mines and Energy
Prospectors Assistance Program
P.O. Box 8700
St. John's, NF Canada A1B 4J6
Tél. : (709) 729-2358
Téléc. : (709) 729-6782

2. *Subventions aux prospecteurs*

Une aide financière directe est offerte aux prospecteurs admissibles engagés dans des activités indépendantes d'exploration minérale. Les projets approuvés réalisés sur des terres de la Couronne ou sur des concessions minières inscrites reçoivent un appui financier pouvant atteindre 4 000 $ pour les dépenses de prospection admissibles. Une aide additionnelle de 2 500 $ est également offerte pour les projets comportant des zones d'intérêt nouvellement découvertes et dignes de foi.

Environ 200 projets, comportant diverses cibles de prospection, ont bénéficié de cette subvention à ce jour. Environ 15 % des projets réalisés ont mené à la découverte de zones de production possible importantes et à des conventions

d'option conclues avec des entreprises d'exploration minérale. Ces réussites ont donné lieu à des activités privées d'exploration minérale de plus de 4 000 000 $.

Les investissements en prospection minérale comportent des risques élevés. Les activités d'exploration exigent du matériel géochimique, géophysique et d'autres outils géotechniques qui sont à la fois coûteux et essentiels. Toutefois, les probabilités de faire fructifier l'investissement sont de l'ordre de un sur plusieurs centaines. Les subventions aux prospecteurs les aident à financer ces activités et offrent un appui à ceux qui sont en quête de ressources minérales productrices de richesse. Le coordonnateur du programme et d'autres représentants du *Department of Mines and Energy* rendent aux prospecteurs des visites sur le terrain et leur procurent encadrement et orientation. En règle générale, de 20 % à 30 % de la subvention est payée à l'avance; le reste l'est à la fin du programme, si tout s'est bien passé. Le ministère a mis sur pied le *Prospectors Assistance Program* et se dit très satisfait des deux volets qui constituent le fondement essentiel du développement futur de l'industrie minière. Toute zone de prospection qui arrive au stade de l'exploitation est un véritable levier pour l'économie provinciale.

Pour information :
Department of Mines and Energy
Prospectors Assistance Program
P.O. Box 8700
St. John's, NF Canada A1B 4J6
Tél. : (709) 729-2358
Téléc. : (709) 729-6782

C. Sources d'information

1. *Données sur le marché de l'emploi*

De 1975 à 1993, l'emploi à Terre-Neuve et au Labrador s'est accru de 1,1 % chaque année. Durant la même période, le taux de chômage y est passé de 14 % à 20,2 %. Les dernières prévisions laissent prudemment entrevoir une stabilisation de l'emploi dans les années qui viennent.

La structure du marché de l'emploi à Terre-Neuve et au Labrador s'est profondément transformée au cours de la dernière décennie. Le nombre d'emplois dans les secteurs primaire et manufacturier, tels que l'industrie forestière et l'industrie minière, a diminué, alors que le nombre d'emplois dans le secteur des services s'est accru de façon considérable. Actuellement, 75 % des emplois à Terre-Neuve et au Labrador se retrouvent dans le secteur tertiaire.

Quatre domaines d'activité regroupent 70 % de l'ensemble des emplois à Terre-Neuve et au Labrador : fabrication, commerce de gros et de détail, services personnels, commerciaux et communautaires et administration publique.

Tendances qui marqueront la prochaine décennie
Selon une estimation prudente, la majorité des emplois de l'avenir se trouverait dans les secteurs hautement spécialisés, en gestion et en supervision ou dans divers domaines nécessitant une main-d'œuvre qualifiée.

En d'autres mots, l'éducation et la formation joueront un rôle de plus en plus important et détermineront en grande partie qui décrochera les meilleurs emplois. Afin de réussir, les chercheurs d'emploi devront s'assurer que leur formation et leurs compétences sont à jour.

De plus, les postulants doivent être disposés à constamment parfaire leur formation et à diversifier leurs connaissances afin d'être en mesure de faire face à la concurrence dans un marché de l'emploi en constante mutation.

Sources de référence sur le marché de l'emploi

- Job Futures: Newfoundland, Volume I: Occupational Outlooks and Volume II: Experience of Recent Graduates, Développement des ressources humaines Canada et le *Department of Education and Training* (Terre-Neuve).
- Occupational Factsheets and Monographs, Centres d'emploi du Canada, *Department of Human Resources and Employment*, gouvernement de l'Alberta, Guidance Centre - OISE Press.
- "New Opportunities for Growth" et publications connexes, *Economic Recovery Commission* (Terre-Neuve).
- Emploi-avenir : perspectives professionnelles (national), Développement des ressources humaines Canada
- Perspectives canadiennes (tabloïd), PICC/NCIP (aussi au provincial).
- Canada's Best Careers Guide, Frank Feather.
- La nouvelle économie, Nuala Beck.
- Futurist Magazine, World Future Society.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Department of Education, Culture and Employment (ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi)

A. Aperçu général et principaux clients

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi offre un éventail complet de programmes et de services axés sur l'apprentissage. Ceux-ci comprennent la petite enfance, les écoles, l'éducation des adultes, l'éducation et la formation postsecondaires, les réseaux d'information, le soutien du revenu de même que l'aide à la culture, à la langue et au patrimoine.

Le ministère vise à offrir aux gens des occasions d'apprentissage; l'objectif est d'investir dans le savoir afin de permettre à la collectivité de tirer des leçons du passé pour modeler son propre avenir. Pour accomplir cette mission, les occasions d'apprentissage doivent être pertinentes. Elles doivent répondre aux besoins des gens au quotidien.

En septembre 1994, le ministère a lancé son plan stratégique intitulé « People: Our Focus for the Future ». Ce document établit les objectifs stratégiques du ministère jusqu'en 2010. Nous poursuivrons ces objectifs en respectant les buts et les priorités des administrations territoriales.

http://siksik.learnnet.nt.ca/ece/department.html

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Éducation des adultes, formation postsecondaire et soutien du revenu*

Les initiatives ministérielles visant à offrir une formation préalable à l'emploi et à soutenir l'alphabétisation en milieu de travail contribueront à accroître le taux d'activité de la main-d'oeuvre du Nord. Parmi ces initiatives, mentionnons la formation spécialisée dans le secteur minier, la formation en construction et le programme technologique préparatoire à l'ingénierie offert par l'Aurora College. En 1996 et 1997, le ministère poursuivra son plan de développement de la main-d'oeuvre du Nunavut et du Grand Nord afin d'orienter les services de perfectionnement professionnel de même que l'élaboration des plans à venir en matière d'éducation des adultes et d'éducation et de formation postsecondaires. Ce plan global de développement permettra également aux individus et aux collectivités de planifier leur avenir en fonction de nouveaux débouchés et de mieux en tirer parti.

Les programmes et services de perfectionnement professionnel sont essentiels à l'épanouissement individuel et communautaire dans le Nord. Les centres de carrière régionaux travaillent de concert avec les organismes partenaires, tels les écoles et les collèges, afin de fournir des services d'orientation et d'information sur les carrières. Dans le but de rendre ces services de consultation plus accessibles et d'en améliorer la qualité, principalement dans les petites collectivités, le ministère procédera cette année à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme de

formation en orientation professionnelle qui sera dispensé dans tous les Territoires du Nord-Ouest.

Soutien du revenu — Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi a pris en charge les programmes de soutien du revenu en 1995 afin de renforcer l'éducation et la formation des bénéficiaires du programme d'assistance sociale.

Le ministère a embauché, dans toutes les régions, des superviseurs au Soutien du revenu ayant pour mandat de définir avec les collectivités une approche communautaire intégrée à l'égard de la prestation des services de soutien du revenu. Les collectivités souhaitent avoir plus de latitude en ce qui concerne leurs programmes sociaux; plusieurs voient la création, la mise en oeuvre et la gestion du programme d'assistance sociale comme un premier pas vers l'atteinte de cet objectif.

Le seul fait de reconnaître que l'assistance sociale est un programme de soutien du revenu témoigne d'un changement d'attitude à cet égard. Le soutien du revenu garantit une sécurité aux personnes dans le besoin et procure aux bénéficiaires de l'assistance sociale le soutien et les incitatifs nécessaires pour accroître leur autonomie. En 1996 et 1997, le ministère procédera à l'application de la réforme du soutien du revenu.

2. *Schools North Apprenticeship Program (SNAP) (Programme d'apprentissage du Nord canadien)*

Le SNAP est un programme de niveau secondaire qui permet aux élèves de s'inscrire comme apprentis dans l'un des métiers désignés. Tout en travaillant chez l'employeur, les élèves peuvent accumuler des crédits d'études secondaires par le biais de la formation professionnelle et technologique de même que des « crédits d'expérience » en vue de l'obtention d'un certificat de compagnon dans le métier de leur choix.

Tout élève de plus de 16 ans inscrit à un cours menant à l'obtention d'un diplôme et intéressé à acquérir un métier peut y participer. Tout employeur désireux d'aider les élèves à faire le pont entre l'école et le monde du travail est également invité à participer.

Le SNAP fournit aux élèves qui démontrent suffisamment de motivation et d'aptitudes l'occasion de s'engager sur la voie d'une nouvelle carrière. Il leur permet d'accumuler des crédits scolaires tout en gagnant de l'argent et en apprenant un métier.

Le SNAP concourt à la formation des employés de la région, ce qui se traduit par une main-d'oeuvre plus stable et plus productive. De leur côté, les élèves donnent un nouveau souffle à l'employeur grâce à leur enthousiasme et à leurs idées nouvelles. Le SNAP procure également aux employeurs l'occasion de rendre un service à la collectivité et de se mériter ainsi la reconnaissance de la population.

Actuellement, 42 métiers sont reconnus dans le cadre du programme d'apprentissage des Territoires du Nord-Ouest. Les métiers les plus courants sont les suivants :

- Technicien d'automobile
- Charpentier

- Électricien
- Cuisinier
- Coiffeur
- Mécanicien de machinerie lourde
- Préposé aux pièces
- Plombier

L'employeur doit payer à tous les apprentis un pourcentage du tarif de compagnon. (Les apprentis de premier niveau reçoivent au moins 50 % de ce tarif.) Une aide financière peut également être consentie par le biais de *l'Apprenticeship Training Assistance Program* (programme d'aide à la formation d'apprentis).

L'employeur, l'élève et l'école peuvent adopter l'horaire qui leur convient le plus :

- demi-journée à l'école, demi-journée au travail;
- certains jours complets de travail, d'autres jours à l'école;
- un trimestre au travail, un trimestre à l'école.

Personnes-ressources
Conseiller en orientation de l'école
Directeur d'école
Agents de perfectionnement professionnel des centres de carrière régionaux de Yellowknife, Iqaluit, Fort Smith, Hay River, Fort Simpson, Rankin Inlet, Inuvik et Cambridge Bay.

http://siksik.learnnet.nt.ca/SNAP/SNAPbrochure.htm/

Resources, Wildlife & Economic Development (Ressources, faune et développement économique)

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Business Development Fund (Fonds pour le développement des entreprises)*

Le *Business Development Fund* (BDF) offre du financement sous forme de contribution afin de favoriser l'emploi et le développement économique dans tous les Territoires du Nord-Ouest. Il comprend six programmes conçus pour aider les entreprises à toutes les phases du cycle économique. Une aide est fournie pour les activités suivantes : recherche et planification, démarrage d'entreprise et croissance, développement de produits et de marchés, formation et secours d'urgence pour venir en aide aux entreprises en difficulté financière.

Les niveaux d'aide financière de même que les prescriptions minimales relatives aux fonds propres varient en fonction du niveau de développement économique de la collectivité. Aux fins de ce programme, les collectivités ont été regroupées par catégorie selon leur situation économique, en se fondant sur des facteurs comme l'emploi, l'éloignement et la taille du marché. Les collectivités sont réparties comme suit : collectivités du groupe 1 (Yellowknife, Hay River, Inuvik, Fort

Smith), 20 %; collectivités du groupe 2 (Iqaluit, Fort Simpson, Norman Wells, Rankin Inlet, Cambridge Bay, Rae-Edzo), 10 %; collectivités du groupe 3 (toutes les autres collectivités des T.N.-O.), 5 %. **Critères** : Aucune contribution ne sera versée si le requérant peut obtenir un taux de rendement raisonnable de son investissement sans aide financière, ou dans le cas d'une désorganisation du marché. À l'exception des conditions précitées, toutes les entreprises des T.N.-O. peuvent déposer une demande d'aide financière auprès du Business Development Fund. Le BDF est une solution de dernier recours. Ainsi, aucune aide financière ne sera accordée s'il existe un autre fonds pouvant répondre aux mêmes besoins. Afin d'être admissibles au BDF, les entreprises s'étant vu refuser une aide financière par d'autres organismes pourraient être appelées à fournir une preuve de ce refus. Par contre, le BDF peut servir de complément à d'autres programmes de financement. À cette fin, une liste des autres sources de financement utilisées au cours des trois dernières années doit être fournie par les requérants. **Demande** : Les entreprises doivent remettre leur formulaire de demande dûment rempli et signé. D'autres documents pertinents peuvent également être exigés. Une fois les fonds octroyés, il se peut qu'une vérification soit effectuée.

http://www.ssimicro.com/~graemeda/programs.pdf

2. *Subventions aux PME*

Les subventions aux PME visent deux objectifs : a) aider les entreprises à surmonter des difficultés entraînant des frais juridiques ou comptables ou les aider à assumer des dépenses en capital mineures ou des frais extraordinaires qui, à défaut d'être engagés, risquent de menacer la survie de l'entreprise (des dépenses en capital mineures peuvent également faire l'objet d'une aide financière lorsque celle-ci s'avère nécessaire ou avantageuse et que d'autres sources de financement ne sont pas disponibles) ou b) consentir une aide financière aux artistes, aux artisans et aux exploitants de ressources renouvelables qui répondent aux critères d'admissibilité pour leur permettre d'acquérir des outils et du matériel qui les aideront à accroître la qualité de leur production et à hausser leurs revenus. Les entreprises peuvent faire une demande de subvention plus d'une fois, mais le montant cumulatif total de l'aide financière accordée à une entreprise ne peut dépasser 5 000 $. En règle générale, aucune subvention n'est accordée pour le remplacement de petits outils ou de matériel ayant déjà fait l'objet de la subvention aux PME ou d'autres programmes de contribution lors de l'achat initial.

http://www.ssimicro.com/~graemeda/programs.pdf

3. *Programme Développement des collectivités*

Le programme Développement des collectivités aide les petites collectivités aux prises avec des difficultés financières à évaluer leurs problèmes économiques, à cerner les occasions de croissance et à réaliser, de façon durable, la stabilité, la croissance et l'adaptation de l'emploi. Le ministère fournit également un financement aux Centres d'aide aux entreprises (CAE) par l'entremise de ce programme. Le financement accordé aux CAE permet aux collectivités de trouver une solution durable aux problèmes de l'emploi en assumant elle-même les rôles d'innovateur, de leader et de gestionnaire. Chaque CAE est un organisme sans but lucratif constitué en société et dirigé par un conseil d'administration indépendant. Les CAE assument deux principaux rôles. En premier lieu, ils fournissent les capitaux nécessaires au développement et à la croissance par le biais de prêts, de

financement par actions ou de garanties d'emprunt à des entreprises viables qui ne parviennent pas à obtenir ailleurs le financement nécessaire. En second lieu, ils offrent des services de consultation technique aux PME, existantes ou en voie de démarrage, au sein de la collectivité. Le conseil d'administration des CAE est chargé de l'évaluation, de l'approbation ou du refus des demandes de financement ainsi que de la direction générale des services de consultation technique offerts par les CAE. Le programme Développement des collectivités s'adresse aux collectivités individuelles ou aux groupes de collectivités qui constituent un secteur du marché du travail. **Admissibilité** : La décision d'établir un CAE se fonde sur les besoins de la collectivité et sur sa capacité à résoudre les problèmes locaux. Les besoins sont établis en fonction des critères suivants : taux de chômage, niveau de dépendance à l'assistance sociale ou à d'autres transferts de revenu, niveau de revenu, âge de la main-d'oeuvre, nombre de travailleurs qui quittent la collectivité, taux d'activité de la main-d'œuvre et niveau d'instruction. La capacité dépend de l'aptitude à réagir à ces facteurs de façon constructive par la planification et la gestion d'un processus efficace de développement local.

http://www.ssimicro.com/~graemeda/programs.pdf

4. *Financement de base de l'industrie touristique*

Les deux associations de l'industrie touristique des Territoires du Nord-Ouest reçoivent un appui financier afin que l'industrie et le secteur privé puissent coordonner leurs activités avec les initiatives de l'administration territoriale en matière de tourisme. Cette aide financière leur permet aussi d'accroître le nombre de leurs membres tout en servant de phare à l'industrie touristique et en favorisant son essor. La contribution accordée permet d'assumer les salaires des dirigeants, les frais de location de bureaux, les frais d'exploitation et d'entretien de même que certaines initiatives de marketing touristique. Les contributions financières sont versées annuellement. Un plan d'exécution préparé par le conseil d'administration de l'organisme sert de base à l'établissement du niveau d'aide octroyé. Les demandes sont évaluées en fonction des besoins de l'organisme et de sa capacité à fournir des avantages aux collectivités au sein desquelles il évolue, et à l'industrie du tourisme en général. Les requérants doivent fournir une preuve d'immatriculation de même que de leur situation actuelle en vertu des ordonnances des T.N.-O. à l'égard des sociétés, une liste des administrateurs élus, une description des activités projetées pour l'année qui vient et une évaluation des retombées économiques pour leurs membres. Ils pourraient également être appelés à fournir la liste de leurs membres et une preuve des revenus de vente.

http://www.ssimicro.com/~graemeda/programs.pdf

5. *Commercial Fishery Assistance (Aide à la pêche commerciale)*

Ce programme a pour objet de favoriser le développement et la compétitivité de la pêche commerciale dans les T.N.-O. en épongeant les coûts élevés de production et de transport liés à son exploitation. Seuls les pêcheurs titulaires d'un permis sont admissibles à une aide financière dans le cadre de ce programme.

Pêche estivale sur le Grand lac des Esclaves

Les pêcheurs commerciaux de cisco destiné à l'exportation ont droit à deux formes d'aide financière : une aide au transport et une subvention aux prix. La première absorbe les coûts liés au transport de toutes les espèces de poissons des postes de pêche sur le Grand lac des Esclaves jusqu'à Hay River. Les pêcheurs doivent payer

1,5 cent la livre pour les frais de transport sur les eaux intérieures. Cette aide couvre également le coût total du transport du cisco destiné à l'exportation jusqu'à Winnipeg. La subvention aux prix vise à compenser les coûts d'exploitation supérieurs sur le Grand lac des Esclaves. Le montant exact de la subvention est négocié avec l'entreprise de pêche chaque année avant l'ouverture de la saison. **La pêche d'hiver sur le Grand lac des Esclaves** fait l'objet d'une aide financière pour l'expédition du cisco destiné à l'exportation de Hay River jusqu'à Winnipeg. Cette aide est plafonnée à 0,095 $ la livre. Aucune subvention aux prix n'est accordée à la pêche d'hiver.

Pêche intérieure destinée à l''exportation
Les pêcheurs commerciaux reçoivent le même financement à la livre que les pêcheurs du Grand lac des Esclaves pour les mêmes espèces de poissons.

Omble destiné à l'exportation
Une aide financière est accordée afin de maintenir les prix aux mêmes niveaux, FAB Winnipeg, que l'année précédente, ou pour absorber 50 % du coût d'expédition des produits de la pêche de l'usine de transformation des T.N.-O. jusqu'à Winnipeg, si ce dernier est plus élevé.

Échanges commerciaux entre les collectivités
Une aide financière est versée afin d'éponger jusqu'à 50 % des coûts de transport entre les collectivités des T.N.-O.

6. *Forest Industry Assistance (Aide à l'industrie forestière)*
Ce programme a pour objet de favoriser l'essor de l'industrie forestière en réduisant les coûts élevés d'accès aux ressources et le maintien des stocks. Il s'adresse aux entreprises forestières autorisées et oeuvrant de façon active dans les T.N.-O. Deux catégories de contributions peuvent leur être versées :

Forest Access Contributions (Contributions pour favoriser l'accès aux forêts)
Cette aide financière peut servir à la construction de routes pour faciliter l'accès aux ressources. Les contributions versées représentent 50 % du coût réel de construction jusqu'à concurrence de 20 000 $ par année. Durant la période de construction, les coûts admissibles sont les frais de location d'équipement, les frais de réparation et d'entretien, le coût du carburant et des lubrifiants, les salaires et les avantages sociaux versés aux employés, les frais de transport de l'équipement et des travailleurs au chantier. Les frais liés à l'entretien des routes nouvellement construites ne sont pas admissibles à ce programme.

Production Incentive Contributions (Incitation à la production)
Des contributions peuvent être versées pour l'exploitation forestière ou pour l'achat en gros de bois afin de réduire les coûts liés à la production ou à l'acquisition de billes de bois et de bois d'œuvre.

7. *Organization Support (Soutien aux organismes)*
Ce programme vise à promouvoir la participation du secteur privé au développement économique des T.N.-O. Il offre une aide financière aux organismes de développement économique dont les politiques et les programmes favorisent une économie saine, florissante et diversifiée dans les T.N.-O, en

harmonie avec les modes de vie traditionnels des gens du Nord. Un montant jugé opportun, jusqu'à concurrence de 50 000 $ par année, sera approuvé par le ministre du Développement économique et du Tourisme. Ce montant est assujetti aux restrictions budgétaires du ministère. Les organismes admissibles doivent être enregistrés en vertu de la *Societies Act* (Loi sur les sociétés) et doivent être en mesure de prouver les retombées positives de leurs politiques et programmes sur les T.N.-O.

C. Sources d'information

Personnes-ressources

Banque de développement du Canada
4912 49th St.
Yellowknife, NT
XIA IP3
Tél. : (403) 873-3565 Téléc. : (403) 873-3501

Entreprise autochtone Canada
NWT Metis Development Corporation
C.P. 1805 5125 – 50th St.
Yellowknife, NT
X1A 2P4
Tél. : (403) 920-8576 Téléc. : (403) 873-3492

YUKON

Yukon Hire (Emploi Yukon)

A. Aperçu général et principaux clients

La politique d'embauche du Yukon tire pleinement parti des fonds engagés par l'administration territoriale au profit des employeurs et des travailleurs, actuellement et pour les années à venir.

Dans l'administration des fonds publics, *Yukon Hire* privilégie les travailleurs et les entreprises du Yukon, sans toutefois exclure ceux et celles de l'extérieur du territoire.
http://yukonweb.com/government/yukonhire/

B. Activités sectorielles et professionnelles

1. *Business Incentive Program (BIP) (Programme d'aide à l'entreprise)*

Le BIP offre un nouveau rabais de 15 % aux employeurs pour l'embauche de travailleurs de 24 ans ou moins et accroît de 10 % à 15 % le rabais déjà consenti pour l'embauche d'apprentis. Certains avantages sociaux payés par les employeurs sont maintenant admissibles à ce rabais.

La valeur des contrats pouvant être attribués à un fournisseur unique à l'extérieur du territoire est réduite de 10 000 $ à 1 000 $. *Yukon Hire* accorde aux entreprises locales davantage de marchés de plus de 1 000 $.

Lorsqu'un bassin suffisant de concurrents le permet, les appels d'offre visent d'abord les entreprises du Yukon. Les critères d'évaluation des contrats axés sur la valeur donnent préférence au Yukon. Par ailleurs, une meilleure utilisation sera faite de la liste des fournisseurs de l'État. Cette liste renseigne les différents ministères sur les produits et services offerts au Yukon.

L'ajout d'un nouveau rabais et le rabais bonifié dans le cadre du *Business Incentive Program* permettent d'attribuer plus de marchés publics de construction aux entreprises de la région. Ces initiatives donnent aux entreprises du Yukon un « atout concurrentiel » par rapport aux entreprises de l'extérieur lorsqu'elles soumissionnent pour l'obtention d'un contrat du gouvernement.

Yukon Hire offre aux travailleurs locaux la possibilité d'améliorer leurs compétences, ce qui se traduit par une main-d'oeuvre qualifiée pour les entreprises.

Personne-ressource
Tél. : (867) 667-3732
Sans frais : 1 800 661-0408, poste 3732
http://www.gov.yk.ca/depts/dgs/G-4-2.htm

III. SUJETS CONNEXES

Commissions de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Historique

- En 1991, le gouvernement fédéral créait la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre pour répondre à la demande de mise en place d'une commission nationale chargée de la formation. Les autorités fédérales prévoyaient que des commissions provinciales et régionales viendraient compléter le tableau.
- Au début des années 1990, des commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre ont été créées dans sept provinces, soit Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique, dans l'espoir que s'améliorent leurs programmes relatifs au marché du travail.
- L'Alberta, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et les deux territoires ont préféré ne pas créer de telles commissions. On a bien effectué une tentative à l'Île-du-Prince-Édouard, mais elle a avorté en raison du refus des milieux d'affaires d'accepter le modèle fédéral qui propose un nombre égal de sièges aux employés et aux entrepreneurs[1]. Pour ce qui est de l'Alberta, il y a eu un manque d'intérêt généralisé de la part du gouvernement provincial et des dirigeants du secteur privé[2]. Dans les territoires, les programmes relatifs au marché du travail destinés aux autochtones accaparent déjà une part considérable des fonds destinés à la formation, fonds qui n'auraient pas relevé du mandat des commissions territoriales. La petite partie de programmes destinés aux non-autochtones ne revêt pas un grand intérêt pour les territoires[3].
- À l'heure actuelle, les commissions de l'Ontario, de Terre-Neuve et de la Colombie-Britannique sont dissoutes et celle du Québec a été intégrée au nouveau programme Emploi Québec. À la fin de l'exercice financier de 1997, les commissions de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan se trouvaient en situation très précaire et elles pourraient être abolies à moins de trouver de nouveaux fonds.

Renseignements d'ordre général sur les commissions provinciales

Terre-Neuve

La première commission a été créée en 1992 à Terre-Neuve, mais elle fut abolie trois ans plus tard en raison de coupures budgétaires.

Nouveau-Brunswick – En décembre 1992, le gouvernement fédéral, la CCMMO et le gouvernement du Nouveau-Brunswick ont créé et financé conjointement une commission. C'est probablement grâce à cette structure particulière de financement que la commission a survécu. Jusqu'à maintenant, elle s'est davantage axée sur le

---

[1] Sharpe, Andrew and Haddow, Rodney éd. (1997) Social Partnerships for Training: Canada's Experiment with Labour Force Development Boards. Caledon Institute of Social Policy et École des études politiques de l'Université Queen's.
[2] *Ibid.*
[3] *Ibid.*

côté technique, mais cette orientation commence à entrer en conflit avec le peu de ressources disponibles.

Ontario – En 1992, le gouvernement ontarien créait le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, mais le gouvernement fédéral et la CCMMO n'ont pas joué un rôle important dans son développement ou sa survie. L'Ontario a également réussi à créer 25 commissions locales, toujours en activité aujourd'hui, en vertu cependant d'un programme différent intitulé Équipe de mise en œuvre des commissions locales. Le COFAM n'a pas survécu aux compressions budgétaires de 1996 effectuées par le premier ministre Mike Harris; ce dernier a plutôt transféré les responsabilités du Conseil à la province. Les raisons invoquées pour le démantèlement des commissions sont les suivantes : incapacité de réorienter les politiques et les programmes, problèmes de régie interne, intransigeance des groupes membres, manque d'orientation politique précise et manque de soutien adéquat de la part du gouvernement[4].

Québec – Le Québec a créé la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), sans financement du gouvernement fédéral ou de la CCMMO, et a mis sur pied 12 commissions locales dans la province. L'une des principales caractéristiques particulièrement intéressantes du mandat de la SQDM est que cette société a été conçu pour pouvoir reprendre les activités du gouvernement fédéral relatives au marché du travail au moment où celles-ci seraient transférées au gouvernement provincial. En avril 1998, Emploi Québec, nouveau programme relevant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité[5], a pris le relais de la SQDM. Parmi les sept commissions, on considère que c'est la SQDM qui a remporté le plus de succès, car elle a su attirer des membres, créer des documents de discussion, parvenir à un consensus sur un certain nombre de sujets et mettre sur pied plusieurs conseils de formation[6].

Nouvelle-Écosse – La commission de la Nouvelle-Écosse a vu le jour en mars 1993. Elle n'a pas connu le succès escompté. Par conséquent, le gouvernement fédéral a réduit les fonds qu'il lui accordait. Ce dernier a d'ailleurs fait savoir qu'il s'agissait d'une dernière année de financement.

Saskatchewan – La Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Saskatchewan a été créée en mars 1994. Elle a eu de la difficulté à établir des relations satisfaisantes avec le ministère provincial principalement responsable de la formation.

Colombie-Britannique – La Colombie-Britannique avait déjà formé un groupe de travail sur l'emploi et la formation en 1989 pour s'occuper de ces questions, mais ce n'est qu'en 1991 qu'il a recommandé la création d'une commission provinciale. En 1992, une commission fut créée sans l'aide du gouvernement fédéral ou de la CCMMO. Elle a depuis été abolie dans la foulée des compressions budgétaires entreprises par le gouvernement NPD en 1996.

---

[4] Ibid.
[5] Duhamel, Alain. (10 janvier 1998). Centre local d'emploi : départ en avril. Les Affaires. p. B2.
[6] Sharpe.

Bibliographie

Duhamel, Alain. (10 janvier 1998). Centre local d'emploi : départ en avril. Les Affaires, p.B2.

Klassen, Thomas R. (1996). « Organizational design and precarious values: The rise and fall of Ontario's Ministry of Skills and Development ». Administration publique du Canada, volume 39, n° 2 (été), pp. 117 – 135.

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre. (1994). Les commissions locales en Ontario : questions et réponses, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre. (Mai 1992). Nouvelles du projet du COFAM, n° 1.

Sharpe, Andrew & Haddow, Rodney éd. (1997). Social Partnerships for Training: Canada's Experiment with Labour Force Development Boards, Caledon Institute of Social Policy École des études politiques de l'Université.

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre (COFAM)

Historique :

Le 28 novembre 1991, Richard Allen, ministre provincial de la Formation professionnelle, annonce un plan visant à mettre sur pied le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre (COFAM).

Le document intitulé Des qualifications pour relever le défi est distribué à grande échelle pour servir de base à des consultations effectuées à la grandeur de la province.

Le 23 novembre 1992, le projet de loi 96 visant la création du COFAM, Loi créant le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre, est déposé aux fins de discussion.

Sous la gouverne de Bob Rae, le NPD crée le COFAM et abolit le ministère de la Formation professionnelle en 1993.

En avril 1996, le premier ministre conservateur Mike Harris dissout le COFAM dans le cadre d'une vaste restructuration et de compressions budgétaires massives.

Le COFAM – en bref

Le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre devrait être le pendant provincial de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO).

Le gouvernement libéral provincial a reconnu la nécessité d'une participation provinciale et locale au marché du travail. Ce gouvernement avait déjà créé le ministère de la Formation professionnelle et avait entrepris l'élaboration de ce qui deviendrait le COFAM[7]. Quand le NPD est arrivé au pouvoir, il a également convenu de la nécessité d'une commission provinciale et a donc achevé la mise en œuvre du COFAM et aboli le ministère de la Formation professionnelle[8].

[7] Klassen, Thomas R. (1996). « Organizational design and precarious values: The rise and fall of Ontario's Ministry of Skills Development ». Administration publique canadienne, volume 39, n° 2 (été), pp. 117 – 135.

[8] Ibid.

Le gouvernement fédéral et la CCMMO n'ont pas joué un rôle important dans la création du COFAM ou sa survie.

Après la création du COFAM, 25 commissions locales ont été créées dans la province.

Ces commissions locales étaient des personnes morales indépendantes et sans but lucratif régies par un conseil d'administration constitué d'intervenants du monde du travail. Ces derniers, tous membres de la collectivité, étaient des représentants des gens d'affaires, des syndicats, des femmes, des minorités, des personnes handicapées, des francophones, des enseignants et des formateurs[9].

Les commissions locales travaillent de concert avec les intervenants du marché du travail en vue de créer une gamme de services et de programmes plus, efficaces, équitables et pertinents à l'échelle locale. Leur mandat, quoique vaste, se divise en sept grands thèmes.

Information sur le marché du travail

- Planification
- Analyses et conseils
- Achat de formation ou de services
- Apprentissage continu
- Accès et équité
- Normes

En avril 1996, le parti conservateur de Mike Harris a aboli le COFAM et ses responsabilités ont alors été transférées à des ministères provinciaux. Les commissions locales poursuivent cependant leurs activités sous la direction de l'Équipe de mise en œuvre des commissions locales et avec le concours financier de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et du ministère de l'Éducation de la province de l'Ontario[10].

Le COFAM a été la seconde tentative d'importance de l'Ontario au cours de la décennie pour concevoir une structure institutionnelle capable d'arrimer les programmes et la culture de formation aux politiques et aux objectifs économiques de la province[11]. Le ministère de la Formation professionnelle en avait été la première. Voici les raisons invoquées pour le démantèlement du Conseil.

Il a, au cours des trois années de sa brève existence, lamentablement échoué à réorienter les politiques et les programmes provinciaux relatifs au marché du travail. La majeure partie de son existence a été consacrée à des questions de régie interne et de relations entre les divers groupes qui le formaient. La responsabilité de cet échec a été attribuée alternativement à l'intransigeance

[9] Conseil ontarien de formation et de main-d'œuvre et al. (1994). Les commissions locales en Ontario : questions et réponses, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
[10] Ibid.
[11] Sharpe, Andrew & Haddow, Rodney éd. (1997). Social Partnerships for Training: Canada's Experiment with Labour Force Development Boards, Caledon Institute of Social Policy et École des études politiques de l'Université Queen's.

des groupes membres, à un manque d'orientation politique claire de la part du gouvernement NPD et au manque de soutien des bureaucrates[12].

[12] Ibid.

III. SUJETS CONNEXES

Centres d'excellence de l'Ontario

Les Centres d'excellence de l'Ontario ont été créés en 1987 afin d'établir des liens entre les meilleurs programmes de recherche universitaires et les besoins du secteur industriel de l'Ontario[13]. La province a été appelée à y s'engager pour quatre grandes raisons. Premièrement, les diplômés très spécialisés en sciences et en génie avaient de plus en plus tendance à quitter la province pour aller trouver du travail ailleurs. Deuxièmement, les dirigeants de la province et du secteur industriel trouvaient que les diplômés n'étaient pas bien préparés à affronter la réalité du milieu du travail. Troisièmement, les diplômés ne savaient pas comment faire connaître leurs travaux de recherche. Enfin, la province et le secteur industriel voulaient s'assurer de la présence d'un grand bassin de diplômés en sciences et en technologie de pointe pour pouvoir y puiser une main-d'œuvre qualifiée et ainsi devenir plus concurrentiels[14].

Les centres sont des réseaux de recherche qui ont des projets en cours dans plusieurs universités de l'Ontario[15]. À l'intérieur de ces réseaux, les chercheurs universitaires, les établissements de recherche et les sociétés travaillent ensemble à répondre aux besoins du secteur industriel en matière de recherche. Les centres sont des organismes indépendants sans but lucratif et dirigés par un conseil d'administration, constitué principalement de membres provenant du milieu des affaires[16]. Ce programme relève actuellement du ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme de l'Ontario.

En 1997, année de la création des centres d'excellence, ils étaient au nombre de sept. Ils se consacraient à la recherche sur la nappe phréatique, la technologie de l'information, la science du laser et des ondes lumineuses, les méthodes et techniques de fabrication, les matériaux, les sciences spatiales et terrestres et la technologie des télécommunications. En 1997, ces sept organismes ont été refondus en quatre centres.

Les quatre centres en question sont le Centre for Research in Earth and Space Technology, Communications and Informaüon Technology Ontario, Materials and Manufacturing Ontario and Photonics Research Ontario. Ils se concentrent maintenant davantage sur la croissance économique et la création d'emplois[17].

Ces centres continuent de bénéficier de la participation d'un grand nombre de partenaires du milieu universitaire, d'organismes, des gouvernements et d'établissements de recherche et de développement.

Partenaires du milieu universitaire

Université Carleton

Université de Guelph

Université McMaster

---

[13] Sites Web des Centres d'excellence de l'Ontario. http:///www.ontcentex.org/home/main_home.html (9 février 1998).
[14] Site Web Information Technology Research Centre. http://itrc.on.ca/library/centreofexcellence.html (9 février 1998).
[15] Site Web du ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme. http://www.ontario-canada.com/ (9 février 1998).
[16] Ibid.
[17] Ibid.

Université Queen's

Collège militaire royal du Canada

Université Ryerson

Université de Trent

Université d'Ottawa

Université de Toronto

Université de Waterloo

Université de Western Ontario

Université de Windsor

Université York

Organisations

Alliance des manufacturieres et des exportateurs du Canada

Association canadienne de technologie de pointe (ACTP)

Association canadienne de la gestion de recherches

Agence spatiale canadienne (ACS)

Coalition pour la recherche biomédicale et en santé (CRBS)

Conseil des universités de l'Ontario

Industrie Canada

Assocation canadienne de la technologie de l'information (ACTI)

Knowledge Connection Corporation (KCC)

Mentortech

Centre des sciences de l'Ontario

Institut de recherches d'Ottawa-Carleton

Professional Engineers Ontario (PEO)

III. SUJETS CONNEXES

Établissements de recherche et de développement

Réseau canadien pour l'avancement de la recherche, de l'industrie et de l'enseignement (CANARIE)

Centre de recherches sur les communications (CRC)

Conseil national de recherches du Canada (CNRC)

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG)

Réseaux des centres d'excellence (RCE)

Gouvernement

Gouvernement provincial de l'Ontario

Ententes relatives au marché du travail

En novembre 1995, le premier ministre indiquait que le gouvernement du Canada, reconnaissant les compétences des provinces en matière d'éducation, se retirerait de la formation professionnelle et de la main-d'œuvre.

En décembre 1995, le ministre des Ressources humaines, Lloyd Axworthy, proposait un nouveau régime d'assurance-emploi par le biais du projet de loi C12. Le nouveau programme annonçait qu'il respecterait la responsabilité des provinces au chapitre de la formation professionnelle et de l'éducation et, par conséquent, qu'il réduirait les chevauchements et dédoublements avec les provinces. Pour réaliser ces objectifs, le gouvernement fédéral cesserait d'acheter des cours de formation, que ce soit des provinces ou d'établissements publics ou privés, et qu'il se retirerait de la formation en apprentissage et de l'enseignement coopératif. Le nouveau système prévoit des prestations versées selon les revenus accumulés (Partie I) et des mesures et prestations d'emploi destinées à aider les prestataires d'assurance-emploi à réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible (Partie II).

En février 1996, le discours du Trône venait confirmer les objectifs du nouveau programme d'assurance-emploi. La proposition du 30 mai 1996 présentée aux provinces et aux territoires est également venue concrétiser ces objectifs. Intitulée « Le mot d'ordre, redonner un emploi aux Canadiens » et présentée par le ministre du Développement des ressources humaines, Douglas Young, elle constituait une offre de prise de responsabilité à l'égard des mesures et des prestations d'assurance-emploi de la partie II, qui serait financée à même le compte d'assurance-emploi. Un montant d'environ 2 milliards de dollars serait mis à la disposition des provinces et des territoires pour aider les Canadiens sans emploi à réintégrer le marché du travail. Des fonds ont été prévus pour ce projet dans le budget fédéral de mars 1996. Cette proposition visait à réaffirmer l'intention du gouvernement de s'occuper des diverses priorités des provinces et des territoires et de leur permettre de prendre leurs propres dispositions face au marché du travail en vue de répondre aux besoins de chaque Canadien.

Le nouveau programme d'assurance-emploi est entré en vigueur le 1er juillet 1996.

III. SUJETS CONNEXES

À ce jour, neuf provinces et un territoire ont signé des ententes officielles avec le gouvernement fédéral relativement au marché du travail :

Alberta	6 décembre 1996
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996
Terre-Neuve et Labrador	24 mars 1997
Manitoba	17 avril 1997
Québec	21 avril 1997
Nouvelle-Écosse	24 avril 1997
Colombie-Britannique	25 avril 1997
Île-du-Prince-Édouard	26 avril 1997
Yukon	24 janvier 1998
Saskatchewan	6 février 1998

(L'Ontario et les Territoires du Nord-Ouest n'ont pas encore signé d'entente officielle.)

Ententes relatives au marché du travail selon les provinces

PROV.	SITUATION	PARTICULARITÉS	RESPONSABILITÉS DE LA PROVINCE	RESPONSABILITÉS FÉDÉRALES	ACTIVITÉS CONJOINTES	IMPACT
Alberta	Parafée le 06/12/96		Pleine responsabilité de la conception, de la gestion et de la prestation des services de la Partie II. L'AECD assume les principales fonctions du Service national de placement (SNP). La province mettra sur pied un réseau de centres permettant à la clientèle d'accéder aux programmes fédéraux et provinciaux	Responsable du soutien du revenu et des services d'envergure nationale. Contribution – 317 millions $ provenant du compte d'A.-E. et 9 millions $ annuellement en frais d'administration.		200 employés mutés
Nouveau-Brunswick	Parafée 13/12/96		Pleine responsabilité de la conception, de la gestion et de la prestation des services de la Partie II. HRSC assume les principales fonctions du SNP. La province mettra sur pied un réseau de centres permettant à la clientèle d'accéder aux programmes fédéraux et provinciaux L'Équipe provinciale de mise en œuvre supervisera l'entente.	Responsable du soutien du revenu et des services d'envergure nationale. Contribution – 228 millions $ provenant du compte d'A.-E. et 8,4 millions $ annuellement en frais d'administration.		170 employés mutés
Terre- Neuve	Parafée 24/03/97	Première province à opter pour la gestion et la conception coopératives de programmes et services liés au marché du travail. Démarche axée sur le partenariat.		Pleine responsabilité financière des services d'A-E. et des fonctions du SNP. Responsable de la prestation de tous les programmes et services. Contribution – 308 millions $ provenant du compte d'A.-E. et 26 millions $ annuellement en soutien du revenu.	Les deux paliers de gouvernement participent conjointement à la conception et à l'adaptation des services liés au marché du travail. Un comité de gestion assure l'administration et la mise en œuvre efficaces de l'entente. Des comités régionaux étudient les besoins à l'échelle locale.	
Manitoba	Parafée 17/04/97		Pleine responsabilité de la conception, de la gestion et de la prestation des services de la Partie II La province assume les principales fonctions du SNP. La province met sur pied un réseau de centres permettant à la clientèle d'accéder aux	Responsable du soutien du revenu et des services d'envergure nationale. Contribution – 144,5 millions $ provenant du compte d'A.-E. et 18,7 millions $ annuellement en soutien du revenu.	Les deux gouvernement ont accepté de collaborer à la production et à la diffusion de l'IMT. Examineront de nouvelles mesures de gestion intégrée de cas. Création d'un	118 employés mutés

III. SUJETS CONNEXES

			programmes fédéraux et provinciaux		comité de transition.	
Québec	Parafée 21/04/97		Pleine responsabilité de la conception, de la gestion et de la prestation des services de la Partie II Québec assume les fonctions locales de placement et d'IMT du SNP.	Responsable du soutien du revenu et des services d'envergure nationale. Contribution – 2,4 milliards $ provenant du compte d'A.-E., 53 millions $ annuellement en frais d'administration et 143 millions $ annuellement en soutien du revenu.		1 038 employés mutés
Nouvelle-Écosse	Parafée 24/04/97	Les gouvernements du Canada et de la Nouvelle-Écosse travailleront avec les collectivités pour mettre en œuvre les programmes et les services. Repose sur une structure éprouvée de partenariats réussis.		Contribution – 209,6 millions $ provenant du compte d'A.-E.	Les gouvernements mettront sur pied des centres offrant aux clients un accès à une vaste gamme de services. Travaillent conjointement à la conception et à l'exécution d'un programme de prêts et bourses. Un comité de gestion élaborera et exécutera des projets relatifs au marché du travail	Aucun transfert de ressources administratives ou de programmes fédéraux à la province.
C.-B.	Parafée 25/04/97	Démarche conjointe Phase 1 d'un processus à 2 étapes qui prévoit le transfert des programmes et des effectifs fédéraux (septembre 1998)		Contribution – 1,25 million $ provenant du compte d'A.-E. et 56 millions $ en soutien du revenu	Les deux paliers de gouvernement contribuent à part égale à la conception et à la prise de décisions relatives aux services offerts. Un comité de gestion supervisera la bonne gestion et la mise en œuvre de l'entente Des comités régionaux verront à l'élaboration d'activités liées au marché local.	Facteur clé de la revitalisation de l'économie de la C.-B.
I.-P.-É.	Parafée 26/04/97	Démarche axée sur le partenariat		Pleine responsabilité financière des services connexes d'A-E. et des services du SNP Responsable de la prestation de ces programmes et services Contribution – 107 millions $ provenant du compte d'A.-E.	Les deux paliers de gouvernement travaillent conjointement à la conception et à l'adaptation de programmes. Les deux participent à part égale à la conception et à la prise de décisions touchant les servies offerts et le fonctionnement du SNP	

III. SUJETS CONNEXES

					Un comité de gestion assure la saine administration et la mise en œuvre de l'entente.	
Yukon	Parafée 24/01/98	Démarche axée sur le partenariat		Pleine responsabilité des services d'A.-E. et du SNP. Responsable de la prestation de tous ces programmes et services. Contribution – 16 millions $ provenant du compte d'A.-E. et 847 000 $ annuellement en soutien du revenu	Les deux participent à part égale à la conception et à la prise de décisions touchant les services offerts et le fonctionnement du SNP. Un comité de gestion assure la saine administration et la mise en œuvre de l'entente.	Cette entente constitue la base d'un système territorial pleinement intégré en ce qui a trait au marché du travail.
Saskatch.	Parafée 06/02/98	Entente devant être revue dans deux ans (le délai pour la majorité des programmes est de trois ans).	Pleine responsabilité de la conception, de la gestion et de la prestation des services de la Partie II La Saskatchewan assume les principales fonctions du SNP.	Le gouvernement fédéral a la responsabilité du soutien du revenu et des services d'envergure nationale Contribution – 149 millions $ provenant du compte d'A.-E.	Un comité de gestion assure la saine administration et mise en œuvre de l'entente. Des comités régionaux examineront les besoins locaux liés au marché du travail. Une équipe de transition mettra en œuvre les nouvelles dispositions.	Mutation de 114 équivalents temps plein

III. SUJETS CONNEXES

Bibliographie

Site Web de l'Information Technology Research Centre.
http://itrc.on.ca/library/centreofexcellence.html (9 février 1998).

Site Web du ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme de l'Ontario. http://www.ontario-canada.com/ (9 février 1998).

Site Web des Centres d'excellence de l'Ontario.
http:///www.ontcentex.org/home/main_home.html

Autres sources d'information

Canadian Public Policy On-line (politique publique canadienne en ligne) est une publication qui fait état des initiatives fédérales et provinciales. Elle offre des mises à jour des projets de loi déposés devant le Parlement et les assemblées législatives provinciales, des liens vers les sites des gouvernements fédéral et provinciaux et d'autres, des tribunes de discussion sur les enjeux de la politique canadienne et une base de données de recherche des diverses initiatives gouvernementales fédérales et provinciales. Cette base de données, accessible par Internet, donne accès aux non-abonnés à toutes les publications, sauf à celles des trois derniers mois.

Site Web : http://ottawabureau.com/CanadianPublicPolicy/intro.htm